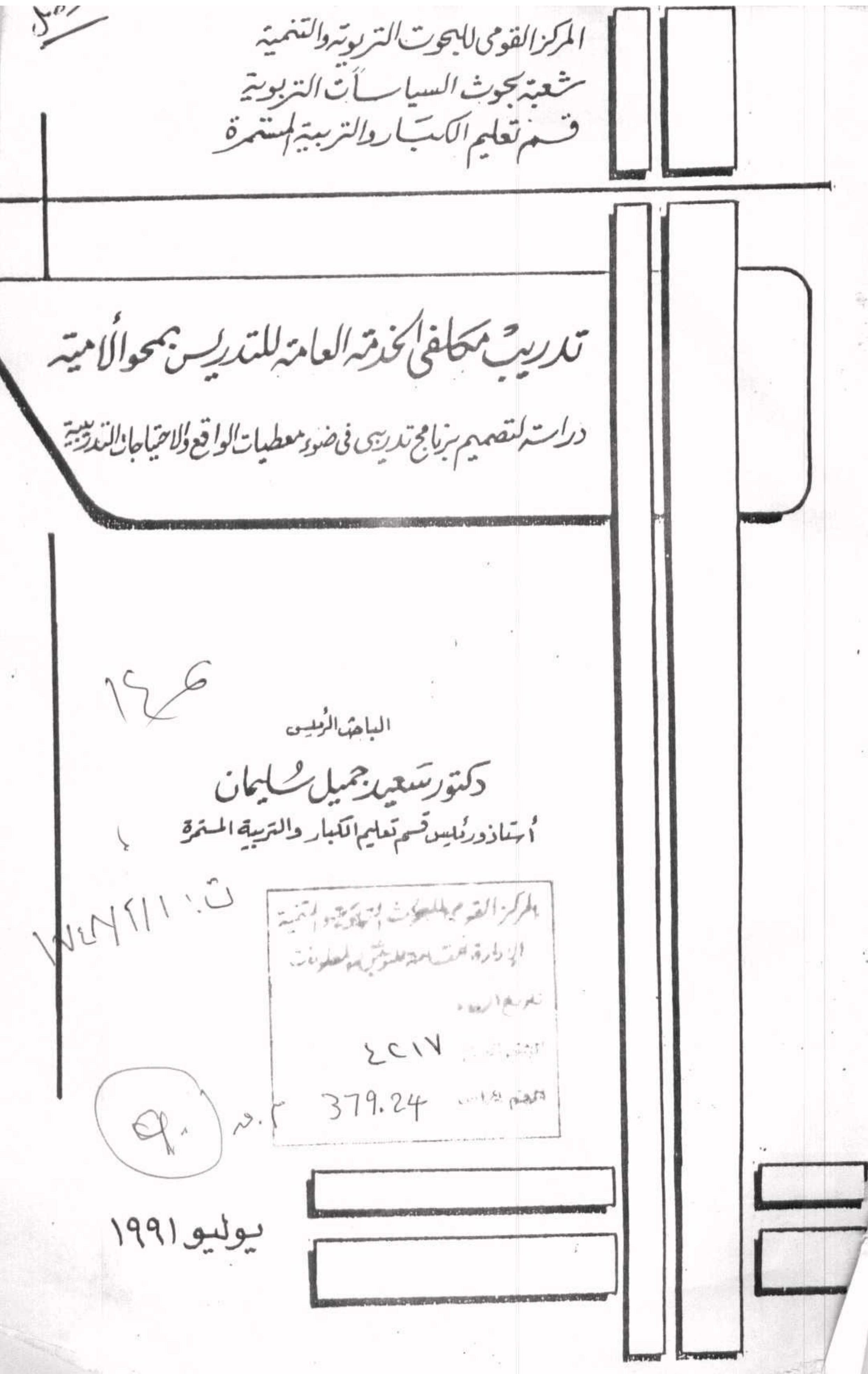


المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية
شعبة بحوث السياسات التربوية
قسم تعليم الكبار والتربية المستمرة

تدريب مكلفي الخدمة العامة للتدريس بمحو الأمية

دراسة لتصميم برنامج تدريبي في ضوء معطيات الواقع والاحتياجات التدريبية

الباحث الرئيسي
دكتور سعيد جميل سليمان
أستاذ ورئيس قسم تعليم الكبار والتربية المستمرة

يوليو ١٩٩١



فـريق الدراســـــة

قام الاستاذ الدكتور سعيد جميل سليمان الباحث الرئيسى بالاعداد لهذه الدراسة منذ سبتمبـر ١٩٩٠ ، حيث عرض موضوعها على شعبة السياسات ، ثم تمت الموافقة عليها فى لجنة البحوث بالمركـــز ، كما قام بتنسيق كافة الجهود حتى خرجت الدراسة بثوبها الحالـــى .

وفضـــلا عن هذا فقد قـــام بالاتــــى :--

(١) -- وضع الخطة التفصيليه للدراســــة.

(٢) -- توزيع العمل على المشاركين بالدراســة .

(٣) -- تصميم ادوات الدراسة الميدانيه الثلاث.

(٤) -- وضع خطة التطبيق الميدانى -- وتدريب المشاركين على اساليب التطبيق بالنسبة لادوات الدراسة الميدانيه .

(٥) -- تفريغ وجدوله نتائج الدراسة الميدانيه .

(٦) -- تحليل البيانات .

(٧) -- كتابه الفصول الاتيـــة من الدراســـة:

- الفصل الاول : موضوع الدراســـة
- الفصل الثانى : معطيات الواقع فى مجال عمل مكلفى الخدمة العامة بفصول محو الاميـة
- الفصل الثالث : الاحتياجات التدريبية للمعلم فى مجال محو الامية .
- الفصل الخامس : الدراسة الميدانيه ونتائجها.

(٨) -- كتابة التقرير النهائى للدراســــة.

وبود / ان يشكر كافة من ساهموا معه فى انجاز الدراسة :

قام الاستاذ الدكتور فايز مراد مينا استاذ المناهج بكلية التربية بجامعة عين شمس بتقديم المشـورة الفنية فى كافة مراحل انجاز الدراسة والمشاركة فى التقرير النهائى ، كما قام بكتابه كل من :--

الفصـــل الرابع : بناء البرنامج التدريبى

الفصل الســادس : تصميم البرنامج التدريبى

وساهم معه فى كتابه الفصلين الدكتور ضياء الدين زاهر استاذ مساعد اصول التربيـة بكلية التربية ــ جامعة عين شمس.

عاون الباحث الرئيسى فى جمع المادة العلمية كل من :

١)ــ الاستاذة بديعة الهاكع — الاستاذ المتفرغ بشعبة بحوث السياسات التربوية بالمركز وقدمت تقريرا عن مشكلات البيئة بمحافظة القاهرة.

٢)ــ الدكتور / ضياء الدين زاهر — الاستاذ المساعد بكلية التربية جامعة عين شمس

٣)ــ الدكتور / سليمان محمد سليمان — الباحث بالمركز

٤)ــ السيدة / اميمه منير جادو — الباحث المساعد بالمركز

٥)ــ السيد / محمد جوده التهامى — الباحث المساعد بالمركز

٦)ــ السيد / احمد احمد العروسى — الباحث المعاون بالمركز.

وقد عاون فى توفير البيانات الاحصائية وغيرها المتعلقة بمكلفى الخدمة العامة كل من :ــ

١)ــ السيدة / فهيمه عبد السلام محمد

٢)ــ السيدة/ ايمان محمد سعيد

٣)ــ السيدة/ فاطمة على على

الادارة العامة للمكلفين ــ وكالة وزارة الشئون الاجتماعية لمحافظة القاهرة.

وعاون فى التطبيق الميدانى لادوات الدراسة من باحثى المركز كل من :ــ

١)ــ الدكتور/ محمد درويش محمد

٢)ــ السيد/ كمال حامد مغيث

٣)ــ السيد/ احمد عطية احمد

٤)ــ السيد/ محمد جوده التهامى

٦)ـ السيد/ نشأت مهدى قاعود

٧)ـ السيد/ محمد عبد الخالق مدبولى

٨)ـ السيد/ احمد يوسف سعد

٩)ـالسيدة/ نفيسه عمران الشاذلى

١٠)الانسة / وفاء محمد عبد الجواد

١١)السيدة / هانم صلاح توفيليس

١٢)الانسه / فاتن محمد عدلى

ـ كما قدم المعونه والتسهيلات بالنسبة للتطبيق الميدانى على عينة الدراسة من قيادات محو الامية والموجهين ، ومديرى مراكز محو الامية والمشرفين كل من :ـ

١)ـ الاستاذة/ عنايات الفقى المدير العام للادارة العامة لمحو الامية وتعليم الكبار

٢)ـ الاستاذ/ امين عادل زكى مدير ادارة الكتب بالادارة العامة لمحو الامية .

وقام باعمال السكرتاريه من تصوير وطباعه لادوات الدراسة والتقرير النهائى والملاحق كل من :ـ

١)ـ السيدة/ مايسه محمد شريف

٢)ـ السيدة/ محفوظه عبد الخالق

٣)ـ السيدة/ نوال ابراهيم محمد

٤)ـ السيدة/ كوثر حلمى محمد حسن

٥)ـ السيدة/ سامية محمد قناوى

٦)ـ الانسة/ ايمان كمال يوسف

٧)ـ السيد/ عاطف عازر صليب

محتويات الدراسة

الباب الثانى

الاطـــار النظـــرى

الفصـــل الثانـــى
معطيات الواقع الحالى فى مجال عمل مكلفى الخدمة العامة بفصول محو الاميـــــة

الصفحـة

الصفحة

الفصل الرابع

أسس بناء البرنامج التدريبي

الصفحـــة

الباب الخامس

تصميـــــم البرنامـــــج

الفصل السادس

تصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الاميـــة

الصفحـــة

الفصـــــل الاول

موضـــــوع الدراســـــة *

مقدمـــــــة :

اشارت التقارير النهائية للموءتمرات العالمية لتعليم الكبار مونتريال (١٩٦٠) ، طوكيو (١٩٧٢) ، وكذا تقارير الموءتمرات المنطقية والمحلية حول محو الامية وتعليم الكبار الـــــى ضـــرورة توفير الكوادر المدربة من معلمين ومشرفين واخصائيين كاساس لنجاح الجهود المبذولـــــة فى هذا المجال .

ولقد لفتت ورقة العمل الرئيسية للموءتمر العالمي الثالث لتعليم الكبار (١٩٧٢) الانتباه الى الاتفاق العام من جانب الدول المشاركة فى الموءتمر على أن العجز فى توفـــــــير المعلمين الموءهلين لتعليم الكبار ، ونقص تسهيلات التدريب لمن يقومون بمهام التدريس فــــــى هذا المجال تمثل عقبة رئيسية فى وجه توسيع نطاق الكبار وزيادة مردوده (١).

كما اكدت خبرة العديد من البلاد النامية خلال العقود الاخيرة نفس النتيجة الــــــى الحد الذى يعتبر فيه اساتذة التربية توفير المعلم فى عملية محو الامية وتعليم الكبار " نقطـــــة الضعف الخطيرة التى توءدى فى كثير من الاحيان الى ضياع الجهود وفشل الخطط " (٢).

واذا كان من السهل نسبيا على عديد من الانظمة التعليمية تجنيد اعداد من المعلميـــن لسد النقص فى معلمى فصول محو الامية وتعليم الكبار بما قد يفى بالشق " العددى " مــــــن المشكلة ، الا ان الامر الاصعب والاكثر اهمية يتعلق بالشق " الكيفى " والذى يتمثل فـــــى مدى ما وصل اليه هوءلاء المعلمين من مستوى علمى ، وما اكتسبوه من معارف ومهارات تكفـــــى لادائهم للمهام المنوطة بهم بالكفاءة المنشودة .

---

* قام باعداد الفصل الاستاذ الدكتور سعيد جميل

مشكلة الدراسة :

نص القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ على تكليف من انهوا المرحلة الثانوية ، أو آية مرحلة تعادلها ، أو مرحلة التعليم فوق المتوسط ، أو مرحلة التعليم العالى ممن يزيدون على حاجة القوات المسلحة ، او يتقرر اعفاؤهم من الخدمة العسكرية ، بقضاء فترة تكليف فى احد مجالات الخدمة الوطنية فيما يتعلق بعمليات التنمية الاجتماعية بصفة عامة (٣) .

ومنذ صدور هذا القانون بدأت اعداد من مكلفى الخدمة العامة من خريجى مؤسسات التعليم العالى يتجهون الى قضاء فترة التكليف بالعمل فى مجال محو الامية ، وبتوالى السنين اصبحوا يشكلون قطاعا له سماته المميزة بين فئات معلمى محو الامية .

ورغم ان انخراط هؤلاء المكلفين فى العمل بمجال محو الامية خلال فترة التكليف يمكن ان يسهم فى توفير اعداد من المعلمين تمس حاجة مراكز محو الامية اليهم فى الوقت الحالى،وفى سياق التوسع المرتقب خلال عقد محو الامية (١٩٩٠ - ١٩٩٩) الا أن هناك عددا من الملاحظات يتعين اخذها فى الاعتبار عند تناول الجانب " الكيفى " بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة كمعلمين فى مجال محو الامية :

الأول : ان التدريس فى أى من المراحل التعليمية ، ولأى مستوى من المستويات وسواء كان فى مؤسسات التعليم النظامى أو غير النظامى قد بات " مهنة " لها اصولها وقواعدها التى تستند الى علوم متعددة ، ومبادىء تميزها عن غيرها من المهن . بل والاكثر من هذا ما تشير اليه وثائق المؤتمر العالمى الثالث لتعليم الكبار (١٩٧٢) من نمو حركة تمهين تعليم الكبار .

واعتبار هذا الميدان - فى حد ذاته ، وما اجتازه من تطور وما تراكمت فيه من خبرات يبرر اعتبار هذا التعليم مهنة لها تميزها (٤) .

ومن هذا المنطلق فان التدريس بفصول محو الامية يتطلب فيمن يتصدى لـــــه اعدادا خاصا أو تدريبا كافيا على متطلبات هذا العمل ليس فقط لكى يستطيع المعلم تدريس الموضوعات المقررة، بل الاهم من هذا ان يكون قادرا على اداء دوره كرائد اجتماعى ، ومحفز على استمرار التعلم، والنمو المتكامل للبالغين .

الثانى : ان اجمالى الفترة التى يقضيها المكلفون فى الخدمة العامة سواء بالتدريس فـــــى فصول محو الامية او بغيره هى عام ميلادى واحد (١٢ شهرا) . وفضلا عن قصر هـــــذه الفترة فهى " موقته " حيث يتجه غالبية المكلفين بعد انتهائها الى ولوج اعمال أو مهـــن اخرى . وعليه فان برامج تدريب المكلفين يتعين ان تختلف عن برامج اعداد المعلمين الذين يخططون للعمل بالتدريس طوال حياتهم الوظيفية او — على الاقل — الشطر الاكبر منها .

وتشير هذه النقطة الى اهمية ان تتناسب فترة البرنامج التدريبى للمكلفين مـــــع طول الفترة التى سيقضونها فى ممارسة ما تدربوا عليه بما يقتضى معه ان تكون فترة البرنامج التدريبى للمكلفين قصيرة مكثفة تستخدم فيها اساليب التدريب الاكثر ملائمة لمستويات المكلفيـــن واحتياجاتهم التدريبية .

الثالث : ان المكلفين والمكلفات من خريجى موءسسات التعليم العالى المختلفة قد وصلوا — بصفة عامة — الى درجة لا بأس بها من " الثقافة العامة " استنادا الى ما سبقت لهم دراسته من مقررات اثناء فترة دراستهم العالية وما قبلها .

واذا كان هناك اتفاق على الجوانب الرئيسية الثلاثة فى الاعداد لمهنة التدريس (المهنى التخصصى — الثقافى العام) فمن الممكن عند تصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامـــــة للتدريس بفصول محو الامية ان يدخل فى الاعتبار ما لدى المتدربين من حصيلة ثقافيـــــــة عامة مما يتيح تركيزا اكبر على الجانبين المهنى والتخصصى .

الرابع : ان العمل فى مجال محو الامية يتطلب ان تتوافر لدى من يتصدون له الرغبـــــة والحماس لولوج هذا الطريق ، فاذا لم تتوافر لدى المكلفين الرغبة والحماس الكافيين فــــــان ذلك يمكن ان ينعكس سلبا على تقبلهم للبرنامج التدريبى المقدم لهم مما يوءثر على استفادتهـــــم

منه ، وينعكس بالتالى على فعالية ادائهم للمهام التدريسية التى تناط بهم بعد اجتيازهم البرنامج . وتبرز من هذه الملاحظة اهمية اشتمال البرنامج التدريبى على ما ينمي وعى المكلفين بالجوانب المتعلقة بقضية الامية، ويثير حماسهم الى آن يكون لهم دور فيها . والى جانب " الوعى " و" الحماس " فان قدرة المتدربين انفسهم على التزود بالمعرفة والاداء اساس لايصح اغفاله لتصميم برنامج تدريبى ملائم .

<u>الخامس</u> : ان المعلم فى ميدان محو الامية وتعليم الكبار . فى ظل التطورات العلمية فى هذا الميدان — لم يعد معلما بالمفهوم التقليدى يقتصر دوره على نقل المعارف والخبرات الى الدارسين الذين يتقبلون فى سلبية ماينقله اليهم ، بل مربى يصقل ويستثمر ما لدى الدارسين البالغين من خبرات بالحياة، ورائد اجتماعى يثير حماس الدارسين للتعرف على بيئتهم والاسهام فى حل مشكلاتها والنهوض بها ، ومحفز للدارسين على التعلم والاستمرار فيه مدى الحياة .

ومن الاهمية بمكان ان تنعكس هذه الادوار على البرنامج التدريبى المستهدف .

واذا كان تقارير دراسات المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا والمجلس الاعلى (الهيئة القومية) لتعليم الكبار ومحو الامية لاتغفل دور مكلفى الخدمة العامة كمعلمين فى مجال محو الامية ، والذين تضعهم الاستراتيجية القومية لمحو الامية(١٩٨٩ — ١٩٩٩) كفئة لها ثقلها بين الفئات العاملة فى هذا المجال،الا ان الملاحظ ان هذا الثقل لم يواكبه على الدوام اهتمام مكافىء فيما يتعلق بتحسين فعالية اداء المكلفين لادوارهم كمعلمين فى مجال محو الامية مما أبرز أهمية ان يضطلع المركز القومى للبحوث التربوية بدراسة تحاول ان تجيب عن بعض التساؤلات فى هذا المجال ، وتسد الفراغ بالنسبة لقلة الادبيات المتاحة عن المكلفين وتدريبهم .

وتشير نتائج بعض الدراسات التى اجريت لتقويم مشروع الخدمة العامة الى مساس الحاجة الى بحوث يمكن ان يتم على ضوئها تطوير الخدمة العامة والتى مضى على صدور قانونها الاول ما يزيد على العقدين ، ففى دراسة بشاى (١٩٨٥) افاد غالبية عينة الدراسة من العاملين

على تنفيذ قانون الخدمة العامة بان القانون لم يحقق الاهداف التى وضع من اجلها .
كما وجدت الدراسة نفسها ان القائمين على التنفيذ انفسهم غير متفقين بالنسبة لضرورة مشروع الخدمة العامة اذ يعترف البعض بضرورته بينما ينكر الاخرون ذلك .

وقد استرعى انتباه الباحث نتيجة مفادها ان القائمين على تنفيذ الخدمة العامة هم مصدر المعوقات بسبب عدم وجود خطة واضحة على أى مستوى فى ادائهم لعملهم (٥) .

وبالتأمل فى هذه النتيجة الاخيرة والمتمثلة فى غياب الخطط الواضحة يمكن ان نتوقع ان واقع المكلفين ، والظروف ذات التأثير على ادائهم للخدمة العامة لم تحظ بعد بالاهتمام الكافى من جانب الباحثين والمسئولين على السواء .

ومن جهة اخرى فهناك التدريب الذى يلقاه المكلفون لتأهيلهم للانخراط فى مجالات الخدمة العامة كمشكلة يقتضى الامر بحثها بصورة متكاملة اذا اريد لهذه الفئة ان تؤدى ادوارها بالكفاءة المنشودة . كما توصلت دراسة حديثة اجريت على معلمى محو الامية (١٩٩٠) الى " ضعف برامج تدريب معلمى محو الامية ، وخاصة برامج تدريب المكلفين بالخدمة العامة " (٦) .

كما كانت مظهرية اعداد وتدريب مكلفى الخدمة العامة مع ضعف مستوى المحاضرين من الاسباب التى تكرر ذكرها فى دراسات آخرى .

وفى دراسة اجريت عام ١٩٨٨ (٧) على عينة من مكلفى الخدمة العامة الذين امضوا تكليفهم بالتدريس فى مجال محو الامية بالامن المركزى اتضح ان ٨٤٪ من عينة مكلفى الخدمة العامة لم يحصلوا على تدريب حول مجال التكليف ، وان ٦٦٪ ممن افادوا بالحصول على تدريب لم يفطنوا الى معنى التدريب ، واعتبروا توضيح مشرفى التنفيذ من ضباط الامن المركزى المسئولين عن تنفيذ محو الامية لطبيعة العمل داخل المعسكر نوعا من التدريب .

ومن النتائج ذات الاهمية للدراسة المذكورة ان ٧٦٪ من العينة لايعرفون مجالات الخدمة العامة ، وان ٢٤٪ فقط استطاعوا تحديد مجالات الخدمة العامة ، كما ثبت أن ٧٨٪ من عينة المكلفين الذين تناولتهم الدراسة لايعرفون حجم الامية فى مصر ، وان ٨٨٪ لايعرفون

التجارب التى قامت بها الدول النامية فى مجال محو الامية ٠

وفى تحليل لاسباب فشل مشروع الخدمة العامة افادت احدى الدراسات الميدانية (٨) الى ان ٦٠٪ من الاستجابات التى حصلت عليها فى العينة قد ارجعت الفشل الى " عدم تدريب المكلفين " و " عدم الاقتناع بجدية العمل " والناتجة عن عدم التدريب فضلا عن " عدم ادراك المكلفين لطبيعة الخدمة العامة "٠

وتسهم النتائج التى اوردناها فى ابراز اهمية التدريب بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة الذين يتجهون الى قضاء فترة تكليفهم بالتدريس بفصول محو الامية ٠

ومن هذا المنطلق فان تصميم برنامج تدريبى لهؤلاء المكلفين يصبح موضوعا له اهميته. لكن مجرد تصميم برنامج تدريبى مقترح للمكلفين لتأهيلهم للتدريس بفصول محو الامية — رغم اهميته — فانه لايمثل وحده غاية ما يسعى اليه المركز القومى للبحوث التربوية فى اختياره لهذه الدراسة ، ففى ظل الادبيات القليلة التى تعرضت لفئة لها هذا الثقل تصبح ازاحة الغطاء عن معطيات الواقع الذى يتفاعل فى اطاره المكلفون بما يحتويه هذا الواقع من محددات لها تأثيرها المباشر وغير المباشر على اداء المكلفين لادوارهم كمعلمين فى مجال محو الامية امرا يهم المخططين وواضعى السياسة ، ومن هنا يجئ تصميم البرنامج التدريبى المقترح مرورا بمعطيات هذا الواقع من جهة ، والاحتياجات التدريبية لافراد هذه الفئة من الجهة الاخرى، ويؤدى الاثنان معا الى تصميم للبرنامج التدريبى فى اطار دراسة متكاملة ٠

اهمية الدراسة :

تتمثل اهمية الدراسة فيما يلى :

١ — تقديم دراسة متكاملة عن تدريب مكلفى الخدمة العامة الذين اصبحوا يشكلون قطاعا له ثقله بالنسبة لخطط توفير المعلمين لمشروعات محو الامية على المستوى القومى من خلال جانبين ، نظرى وامبيريقى ، فبينما يتجه الجانب النظرى الى استشكاف الواقع الذى يعايشه هؤلاء المكلفين ، والمحددات ذات التأثير على اداء ادوارهم فى مجال محو الامية ،يتجه الجانب الامبيريقى الى التعرف على الاحتياجات التدريبة للمكلفين للتدريس بفصول محو الامية .

٢ — سوق يتمخض عن الدراسة تصميم برنامج تدريبي يصلح للتطبيق على مكلفي الخدمة العامة من خريجي مؤسسات التعليم العالي يمكن تجريبه ثم تطبيقه على نطاق واسع في ظل التوسعات المرتقبة ، وتزايد الطلب على المعلمين في مجال محو الامية خلال عقد محو الامية (١٩٩٠ — ١٩٩٩) .

٣ — يمثل التكامل بين الاطارين " النظرى " و" الامبيريقى " وتوظيفهما معا لخدمة تصميم البرنامج التدريبي المقترح خطا جديدا يفتح الطريق لاجراء دراسات مماثلة على فئات اخرى يمكن استثمار قدرتها على العطاء في تنمية مخططات محو الامية في مرحلة التوسع المقبلة بنفس خط المعالجة الذى اتبع في هذه الدراسة .

هدف الدراسة :

تستهدف الدراسة تصميم برنامج لتدريب مكلفى ومكلفات الخدمة العامة من خريجي مؤسسات التعليم العالى المختلفة للتدريس بفصول محو الامية بحيث يتيح البرنامج لمن يجتازوه اكتساب قدر من المعلومات والمهارات تعين على الوفاء بمتطلبات التدريس الكفء بفصول محو الامية خلال فترة تكليفهم . ويتم تصميم البرنامج التدريبي المقصود من خلال دراسة علمية تستند الى معطيات الواقع من جهة ،والى استكشاف الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة من الجهة الاخرى .

حدود الدراسة :

بالنسبة للجانب الوصفى من الدراسة والذى يتعلق بمعطيات الواقع الذى يعايشه مكلفو الخدمة العامة تتحدد معطيات الواقع بجانبين رئيسين : " مجال العمل " وهو محو الأمية ، و"مكلفى الخدمة العامة " متضمنا الترتيبات التشريعية والتنظيمية والتدريبية بالنسبة لهم .

اما بالنسبة للجانب الميدانى الذى يستهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية للمكلفين ، وبناء البرنامج التدريبي استنادا اليها فهناك ثلاث نقاط :

١ — [illegible]ار الدراسة على المكلفين بالخدمة العامة من الجنسين (ذكور — اناث) من [illegible]جى احدى الكليات الجامعية أو المعاهد العليا على اختلاف فروع تخصصهم [illegible] دراسة اربع سنوات على الاقل بعد حصولهم على الشهادة الثانوية العامة [illegible] مايعادلها • ويستبعد من مجال الدراسة خريجي المعاهد المتوسطة أو فوق [illegible]وسطة ، أو الافراد الذين انسحبوا دون اكمال دراستهم العالية لسبب أو [illegible] •

٢ — تقتصر اهداف البرنامج التدريبى على تأهيل المكلفين والمكلفات المشار اليهم للاضطلاع [illegible] " التدريس " بمراكز وفصول محو الامية • ويستبعد من نطاق الدراسة [illegible] الافراد للاضطلاع بمهام التوجيه او ادارة مراكز محو الامية أو الاشراف عليها •

٣ — [illegible] تصميم البرنامج موضوع الدراسة على تدريب المكلفين على العمل بفصول محو الامية فى بيئة محددة هى بيئة " القاهرة " العاصمة و يستبعد من نطاق اعداد المكلفين للعمل فى البيئات الاخرى كالريفية أو الساحلية أو النائية •

مصطلحات [illegible] :

١ — برنامج تدريبى :

[illegible] التدريب " بمفهومه العام كل نشاط مخطط يستهدف احداث تنمية أو تغييرات أو كليهما فى [illegible] الفرد والجماعة ومعلوماتهم واتجاهاتهم وسلوكهم ". ويفرّق رشدى طعيمه (١٩٨٦) بين مفهومين للتدريب احدهما المفهوم الاجرائى الذى يعرف التدريب بانه طريقة لاكتساب معلومات وعادات ومهارات ملائمة للاستجابة لموقف معين • اما الثانى فهو المفهوم " الشامل [illegible]دريب من حيث هو عملية لزيادة كفا[illegible] الفرد الانتاجية ، وكذلك زيادة الكفاية الانتاجية [illegible] ، التى يعمل فيها من خلال معاونة الفرد على استغلال امكاناته الى اقصى حد ممكن [illegible] •

[illegible] على السلمى فيعرف التدريب بانه " الخبرات المنظمة التى تستخدم لتنمية وتعديل المعلومات [illegible] والاتجاهات التى يعتنقها العاملون (١٠) •

وعند النظر الى " التدريب " كخبرات منظمة تحقق فى النهاية تعديلا فى سلوك الفرد ومهاراته ومعارفه فانه بهذا يقترب من مفهوم " التعليم " ·ويفرق العبد بين " التدريب " و" الخبرة " و " التعليم " ، " فالتدريب " بالنسبة له ليس هو " التعليم " الذى يمكن وصفه بانه مجرد الحصول على المعلومات والمهارات الاساسية ، ولكن التدريب يشمل تطوير المهارات والمعلومات ، وانضاج الشخصية ، واهم من هذا كله يشمل اكساب الخبرة العملية[11]· ويمكن ان يكون تعريف العبد هو الاكثر قبولا بالنسبة للدراسة الحالية اذا اتخذنا تطوير المهارات والمعلومات وغيرها اهدافا يسعى التدريب اليها مما يساعد على تحديد ما نقصده بلفظة " " برنامج " ·

وتعتبر لفظة " برنامج " هى الترجمة الاجرائية لمجموعة من الاهداف الموضوعة ، ومن ثم فان البرنامج يتضمن جميع العمليات التى يتطلبها تنفيذ خطة ما ، وترتيب اولوياتها ، وتحديد مراحلها ، وتقدير المدة اللازمة لكل منها ، وحصر الامكانات المطلوبة لوضعها موضع التنفيذ ورسم الخطوات والاجراءات اللازمة ·

وتتفاوت التعريفات التى تعطى للبرنامج التدريبى، فبينما يركز البعض النظر الى البرنامج كمجموعة من المواقف التعليمية والانشطة التى تبنى من اجل تحقيق مجموعة محددة من الاهداف مما يجعل جودة البرنامج التدريبى تستند — بالدرجة الاولى — على مدى جودة الاهداف الموضوعة له، ومدى القدرة على تحديدها بدقة · يركز البعض الاخر على البرنامج كخطة تعد لاكساب مجموعة من الافراد المعارف والمهارات والاتجاهات ونواحى السلوك المختلفة التى تعينهم على اداء مهمة أو مهام بعينها·

وتستند الدراسة الحالية فى تعريفها للبرنامج التدريبى الى المفهوم الذى يجمع بين الاثنين ؛ فهو الخطة الشاملة التى توضع فى ضوء الاهداف المراد تحقيقها مع اخذ المهام التى ينتظر ان تسند الى المتدرب بعد اجتيازه للتدريب ، ومعطيات الواقع الذى يعايشه المتدرب ، والاحتياجات التدريبية لهذا المتدرب؛ فى الاعتبار ·

٢ — <u>مكلفو الخدمة العامة</u> :

استهداء بنص القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فان مكلفى الخدمة العامة هم الافراد المصريون الذين انهوا المراحل التعليمية العالية ، او فوق المتوسطة ، أو المتوسطة من الذكور والاناث، والذين يعفون من الخدمة العسكرية الاجبارية بالقوات المسلحة إما بسبب زيادتهم عن حاجة القوات المسلحة ، أو لاسباب اجتماعية أو صحية أو غيرها . وقد نص القانون على ان يقضوا فترة يكلفون فيها بالعمل فى احد مجالات الخدمة الوطنية يتقاضون خلال اجرا رمزيا (٤ جنيهات فى الشهر) ويستمر التكليف بمجالات الخدمة العامة ومن بينها " محو الامية " لمدة اثنى عشر شهرا .

وتتولى ادارة المكلفين بوزارة الشئون الاجتماعية ترتيبات الاستفادة بالمكلفين وتوزيعهم على مجالات الخدمة العامة المختلفة بحسب رغباتهم وتوافر المجال المختار .

٣ — <u>معطيات الواقع</u> :

يقصد بمعطيات الواقع فى الدراسة الحالية جوانب الواقع الاكثر تأثيرا على مكلفى الخدمة العامة عند ادائهم لمهام التدريس بفصول محو الامية .

وتشمل معطيات الواقع-كما سبقت الاشارة-جانبان رئيسان على وجه التحديد هما : مجال العمل الذى يمارسه المكلف، والترتيبات التشريعية والادارية التى تحكم فئة مكلفى الخدمة العامة .

وبالنسبة لمجال العمل اى التدريس بفصول محو الامية،يتطلب الامر التعرف على الابعاد المختلفة للخطة القومية لمحو الامية، والواقع التنظيمى والادارى لنظام محو الامية فى مصر فى مجالات التخطيط والتنفيذ .

اما بالنسبة للترتيبات الحاكمة لفئة مكلفى الخدمة العامة،فتشمل الاساس التشريعى الذى ينظم عملهم ، وواقعهم التعليمى ، وتخصصاتهم، واسس توزيعهم على مجالات الخدمة العامة ، وواقع التدريب الذى يقدم لهم .

ومن جهة اخرى فان البيئة ومشكلاتها تشكل جانبا اساسيا فى معطيات الواقع الذى يتعامل فى اطاره مكلفو الخدمة العامة الذين يتولون التدريس بفصول محو الامية .

منهج الدراسة :

الدراسة وصفية ميدانية، فهى وصفية من حيث انها تتجه الى التعرف على الاساسيات المختلفة التى تحكم واقع مكلفى الخدمة العامة ، الذين يتجهون الى التدريس فى فصول محو الأمية ، والجوانب المختلفة ذات التأثير على ادائهم سواء فى"مجال العمل " اى التدريس بفصول محو الامية ، او فى مجال الواقع التشريعى والتنظيمى والتدريبى لمكلفى الخدمة العامة .

ومن ناحية اخرى فالدراسة ميدانية حيث يتم التعرف على الاحتياجات التدريبية لفئة مكلفى الخدمة العامة الذين يتجهون الى التدريس بفصول محو الامية والتى تشكل اساسا لبناء البرنامج التدريبى من خلال ثلاث ادوات صممت لهذا الغرض ، وتشمل :ـ

١ ـ بطاقة ملاحظة اداء مكلفى الخدمة العامة اثناء موقف تدريسى باحد فصول محو الامية فى العام الحالى ١٩٩٠/١٩٩١ .

٢ ـ استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع مكلفى الخدمة العامة السابقين الذين امضوا فترة تكليفهم خلال العامين الماضيين ٨٨/١٩٨٩، ٨٩/١٩٩٠ بالتدريس فى فصول محو الامية .

٣ ـ استمارة استطلاع رأى مسئولى محو الامية من قيادات الادارة العامة لمحو الامية وتعليم الكبار، والموجهين ، ومدير المراكز والمشرفين بالنسبة لاداء مكلفى الخدمة لعملهم فى محو الامية .

الدراسات والبحوث السابقة

ان الدراسات التى اجريت فى مجال تدريب مكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية قليلة ، بل وتصل الى حد الندرة،لكن هذا لايمنع من الاستفادة بنتائج بعض الدراسات والبحوث التى تناولت فى سياقها موضوعات تتصل بمكلفى الخدمة العامة، وبمعلمى محو الامية وتدريبهم نظرا لما تلقيه من ضوء بشكل مباشر أو غير مباشر على جوانب الدراسة

الحالية واهم هذه الدراسات والبحوث مايلى :

١ — رافت محمد جلال احمد . معوقات تطبيق قانون الخدمة العامة : دراسة ميدانية بمحافظة الجيزة .

رسالة ماجستير غير منشورة . كلية الخدمة الاجتماعية — جامعة حلوان ، ١٩٧٦

استهدفت الدراسة الاجابة على اربعة اسئلة :

— ما المعوقات التى تواجه تطبيق قانون الخدمة العامة من وجهة نظر المكلفين بالخدمة العامة ؟

— ما المعوقات التى تواجه تطبيق قانون الخدمة العامة من وجهة نظر المشرفين على تنفيذ القانون بوحدات الخدمة العامة ؟

— ما المعوقات التى تواجه تطبيق قانون الخدمة العامة من وجهة نظر الخبراء المسئولين باجهزة الخدمة العامة ؟

— ما المقترحات الواجب اضافتها لتحسين مستوى الاداء للخدمة العامة وزيادة فعاليتها .

تم اجراء دراسة استطلاعية ثم مسح اجتماعى عن طريق العينة باستخدام استمارتى استبيان للمكلفين والمشرفين على تنفيذ قانون الخدمة العامة بالاضافة الى مقابلات مقننة مسجلة آليا مع الخبراء .

وقد شملت عينة الدراسة ٢٤٠ مفردة من مكلفى الخدمة العامة، ٢٢ مفردة من المشرفين على تنفيذ قانون الخدمة العامة بوحدات الخدمة .

وقد توصلت الدراسة الى عدد من الاسباب التى تقف وراء عدم نجاح قانون الخدمة العامة اهمها من وجهة نظر الدراسة الحالية مايلى :

١ — مظهرية الاعداد والتدريب للمكلفين بالخدمة العامة ، وضعف مستوى المحاضرين القائمين على تدريب المكلفين .

٢ — ان عملية التدريب للمكلفين لاتتم فى ضوء احتياجات وحدات ومجالات الخدمة العامة مع انعدام التدريب للمكلفين بعد توزيعهم على الوحدات .

٣ — عدم وجود تخطيط سليم لعملية توزيع المكلفين بالخدمة العامة على مجالات ووحدات الخدمة العامة، وقيام التوزيع على العشوائية .

٤ — عدم وجود توصيف محدد لادوار المكلفين بوحدات الخدمة العامة .

٥ — عدم اقتناع المكلفين بالخدمة العامة اساسا بمبدأ الخدمة العامة مع عدم اقتناعهم بالخدمة العامة الاجبارية .

٦ — سلبية المكلفين بالخدمة العامة وتراخيهم الواضح فى العمل بسبب ضعف الرقابة والمتابعة مع عدم تحديد دور واضح لهم .

كما توصلت الدراسة الميدانية الى تحديد المعوقات التى واجهت مكلفى الخدمة العامة اثناء الدورة التدريبية وترتيبها تنازليا بحسب النسبة المئوية للاستجابات فكانت كما يلى :

(١)	عدم اقتناع المحاضرين شخصيا بالقانون	٢٣ر١٧٪
(٢)	ضعف مستوى المحاضرين	١٧ر١٤٪
(٣)	التدريب العملى مظهرى ولاضرورة له	٣٩ر١٣٪
(٤)	عدم انتظام المكلفين والمحاضرين فى الحضور	٤٥ر٩٪
(٥)	نوعية المحاضرات وعدم كفايتها	٤٥ر٩٪
(٦)	قلة الشرح والدراسة الوافية لقانون الخدمة العامة واهدافه .	٦٦ر٨٪
(٧)	عدم كفاية المدة المقررة للتدريب	٠٩ر٧٪
(٨)	عدم المام المحاضرين بالقرارات الوزارية	٣ر٦٪
(٩)	عدم وجود خطة عامة للمحاضرين يلتزموا بها	١٥ر٣٪
(١٠)	عدم جدية المحاضرين	٠٢ر١٪

وقد توصلت الدراسة الى عدد من التوصيات اهمها بالنسبة لموضوع الدراسة الحالية مايلى :—

١ — ضرورة التدريب على الخدمة العامة وممارستها على كافة المستويات من اجل ايجاد جيل يؤمن بالخدمة العامة ويتخذها منهجا له فى حياته .

٢ — الدقة فى اختيار المحاضرين فى الدورة التدريبية مع ارتباط التدريب باحتياجات مجالات ووحدات الخدمة العامة ٠

٣ — الاستثمار الافضل لجهود المكلفين بالخدمة العامة فى المجالات القومية مثل التدريس ومحو الامية وتنظيم الاسرة ٠

واذا كانت الدراسة قد لفتت الانتباه الى سلبية مكلفى الخدمة العامة ، وضعف التزامهم بالاداء الجيد للاعمال التى تسند اليهم، فقد ربطت ذلك بشكل غير مباشر بعيوب تتعلق بتدريب المكلفين على مجالات الخدمة العامة ، واغفال التعرف على واقع احتياجات وحدات الخدمة فضلا عن ضعف مستوى المحاضرين فى تلك البرامج التدريبية ٠

٢ — خيرى فوزى بشاى ٠ تقويم مشروع الخدمة العامة فى مصر مع التطبيق على منطقة شمال القاهرة ٠

دراسة غير منشورة مقدمه للحصول على دبلوم معهد التخطيط القومى، القاهرة ، ١٩٨٥

طرحت الدراسة عدة تساؤلات اهمها من وجهة نظر دراستنا الحالية مايتعلق بالبرنامج التدريبى للمكلفين وهل حقق ما يصبو اليه،الى جانب عدد آخر من التساؤلات تدور حول السمات الاساسية لمكلف الخدمة العامة ، والطريقة التى يتم بها الاعلان عن الخدمة العامة ومفهوم المكلفين للخدمة العامة ، وكيفية متابعة مكلفى الخدمة العامة،وكيفية تقييم ادائهم ومشكلات الاشراف ، وارتباط عمل المكلف بخطة معينة ، ورأى المكلف فى المشروع ، ومقترحاته فى هذا الشأن ٠ كما طرحت الدراسة تساؤلات اخرى بالنسبة للقائمين على الخدمة العامة تشمل مفهومهم عن الخدمة العامة ، ورايهم فى الدورات التدريبية القائمة ، ومشاكل توزيع المكلفين ، والاشراف واهداف القانون وضرورته ٠

ومن اهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة :

١ — ان اغلب القائمين على تنفيذ القانون لم يسبق لهم الاشتراك فى اى مشروعات للخدمة العامة مما يعتبر علامة غير صحية ٠

٢ — ان مكلفى الخدمة العامة يشكّلون المصدر الرئيسى للمعوقات لعدم اقتناعهم بالقانون ٠

٣ — يعتبر القائمين على التطبيق ايضا مصدرا للمعوقات بسبب عدم وجود خطة واضحة على أى مستوى .

٤ — يرى اغلبية العاملين على تنفيذ القانون ان قانون الخدمة العامة لم يحقق الاهداف التى وضع من اجلها .

٥ — بعض القائمين على تنفيذ قانون الخدمة العامة يرون ان المشروع ضرورى بينمـــا البعض الاخر لايرون ذلك .

وتشير نتائج هذه الدراسة بشكل غير مباشر وخاصة النتيجتين الاولى والثانية الـــى اهمية عمل دورات تدريبية جيدة ليس فقط بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة لتوعيتهم بالقانون واهدافه بل تدريب القائمين على تنفيذ القانون انفسهم خاصة وانه لم يسبق لهم الاشتراك فى مشروعات للخدمة العامة .

٣ — سهير محمد سند . علاقة السياسة الاجتماعية بمشروع محو الامية : دراســـة مطبقة على مكلفى الخدمة العامة بوزارة الشئون الاجتماعية .

رسالة ماجستير غير منشورة — كلية الخدمة الاجتماعية — جامعة حلوان ، ١٩٨٨

تستخدم الدراسة المنهج التجريبى لتقويم مشروع الخدمة العامة فى مجال محـــو الامية باعتباره نموذجا لمشروعات السياسة الاجتماعية ، فمشروع الخدمة العامة هو احـــد التنظيمات العملية التى يتم من خلالها محو الامية فى شكله التنفيذى ، بالاضافة الى كونــه مشروعا مستقلا له هيكله البنائى ووظائفه المتعددة .

وتقويم هذا النمط من خلال الاهداف المعلنه لكل من مشروع الخدمة العامـــة، ومشروع محو الامية امر يعين على معرفة مدى قدرة مشروعات السياسة الاجتماعية علـــى تحقيق الاهداف التى وضعت من اجلها والتى تحقق بدورها أو لاتحقق الاهداف المجتمعيـــة التى وضعتها السياسة الاجتماعية بما يبرر الجدوى الاجتماعية لتلك المشروعات ويحدد الدور الفعلى الذى تقوم به .

وتركز الدراسة على قطاع من المستفيدين من مشروع الخدمة العامة وهم مجندو الامن المركزى بوزارة الداخلية الملتحقون بمركز محو الامية .

وقد استخدمت الدراسة المنهج التجريبى باجراء الدراسة على ثلاث فئات :

- مجموعة من مكلفى الخدمة العامة
- مجموعة من المستفيدين من مشروع الخدمة العامة فى مجال محو الامية من مجندى الامن المركزى الاميين ٠
- مجموعة من المسئولين عن تنفيذ مشروع محو الامية فى معسكرات الامن المركزى من الضباط ٠

وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج ذات الصلة بموضوع دراستنا الحالية واهمها :

١ — افاد ٨٤٪ من مكلفى الخدمة العامة الذين اجريت عليهم الدراسة بعدم حصولهم على تدريب حول مجال التكليف ، وأن ٦٦٪ ممن افادوا بالحصول على تدريب لم يفطنوا الى معنى التدريب معتبرين توضيح مشرفى التنفيذ من ضباط الامن المركزى لطبيعة العمل داخل المعسكر نوعا من التدريب ٠

٢ — من آثار عدم التدريب ما اوضحته نتائج الدراسة القبلية من أن ٧٦٪ من عينة المكلفين لايعرفون مجالات الخدمة العامة ، وان ٢٤٪ فقط استطاعوا تحديد مجالات الخدمة العامة ٠

٣ — تبين ايضا ان ٧٨٪ من المكلفين وهم يعملون فى مجال محو الامية لايعرفون حجم الامية فى مصر مما يوضح اثره عدم تدريب المكلفين واعدادهم لاداء عمل لايعرفون ابعاده الاساسية ٠

٤ — تبين من نتائج الدراسة القبلية كذلك ان ٨٨٪ من عينة المكلفين لايعرفون ماهى التجارب التى قامت بها الدول النامية فى مجال محو الامية ، وقد ارجعته الدراسة الى ضعف مستوى الاعداد والتدريب ٠

٥ — بالنسبة لاسباب فشل مشروع الخدمة العامة من وجهة نظر المشرفين فى وحدات محو الامية ارجعت ٦٠٪ من جملة الاستجابات ذلك الفشل الى عدم تدريب المكلفين وعدم اقناعهم بجدية العمل والناتجة عن عدم التدريب ٠

وهكذا اظهرت نتائج الدراسة مدى القصور الحادث حاليا فى مجال تدريب مكلفى الخدمة العامة على التدريس بفصول محو الامية ، وما يتداعى على هذا القصور من اثار سلبية على نظام الخدمة العامة ذاته .

وتزكى نتائج دراسة سند هذه ما نتجه اليه فى الدراسة الحالية من اجراء دراسة متكاملة حول تدريب مكلفى الخدمة العامة يتم التوصل منها الى تصميم برنامج تدريبى لافراد هذه الفئة وفق الاسلوب العلمى القائم على استشكاف الواقع الذى يعايشونه عن جهة ، ويتمشى مع احتياجاتهم التدريبية من الجهة الاخرى .

هوامش الفصل الاول

I. UNESCO, " Adult Education in the Context of Lifelong Education, Basic Working Paper,"
Third International Conference on Adult Education, Tokyo: 25 July - 7 August, 1972. p. 27

(٢) محمد نبيل نوفل " اعداد معلمى الكبار : البدائل المقترحة"فى " التربية المستمرة "ـ دورية متخصصة يصدرها مركز تدريب قيادات الكبار لدول الخليج بالبحرين ـ المجلد الثامن ـ العد الثامن يوليو ١٩٨٧ ص٠٨

(٣) القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ مادة (١).

4. " Adult Education in the Context of Lifelong Education, ... " op. cit. p. 6

(٥) خيرى فوزى بشاى ـ تقويم مشروع الخدمة العامة فى مصر مع التطبيق على منطقة شمال القاهرة دراسة غير منشورة مقدمه للحصول على دبلوم معهد التخطيط القومى القاهرة ـ ١٩٨٥.

(٦) السيد عبد العزيز البهواش ، دراسة مقارنه لبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة فى محو الامية وتعليم الكبار ومدى امكانية الافادة منها فى جمهورية مصر العربية.
رسالة دكتوراه غير منشورة ـ كلية التربية ـ جامعة المنوفية ، ١٩٩٠ . ص٢١٦.

(٧) سهير محمد سند ، علاقة السياسة الاجتماعية بمشروع محو الامية : دراسة مطبقة على مكلفى الخدمة العامة بوزارة الشئون الاجتماعية . رسالة ماجستير غير منشورة -كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، ١٩٨٨.

(٨) رافت محمد جلال احمد ، معوقات تطبيق قانون الخدمة العامة : دراسة ميدانيه بمحافظة الجيزة رسالة ماجستير غير منشورة ـ كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، ١٩٧٦.

(٩) رشدى طعيمه ، " التدريب : مفهومة واسسه ، وتخطيط برامجه" دراسة مقدمه للدورة الافريقية العربية التدريبية العادية الخامسة لمحو الامية وتعليم الكبار المركز الاقليمى لتعليم الكبار سرس الليان ١٩٨٦/١١/٩ـ ص١

(١٠) على السلمى ـ ادارة الافراد لرفع الكفاية الانتاجية ـ دار المعارف، ١٩٧٨ـص٢٦١

(١١) [illegible]

معطيات الواقع في مجال عمل مكلفي الخدمة العامة بفصول محو الامية *

مقدمة :

تشمل معطيات الواقع الذى يتفاعل فى اطاره مكلفو الخدمة العامة الذين يتجهون لقضاء فترة تكليفهم فى مجال محو الامية محورين رئيسيين :

يتعلق اولهما بمجال العمل الذى يمارسونه خلال فترة التكليف، ويقصد به تحديداً مجال التدريس فى فصول محو الامية ، فأداء المكلفين لهذا العمل يتم فى اطار خطة قومية تم اعتمادها من كافة الاجهزة المعنية لتصب فيها مختلف جهود محو الامية للفترة ١٩٩٠ ـ ١٩٩٩. وقد بنيت الخطة لتحقيق اهداف معينة تحددت فى ضوئها ملامح الخطة وابعادها وأسس تنفيذها.

ويتعين على المعلمين فى هذا المجال ،ومن بينهم فئة المكلفين ،المعرفة الواعية بهذه الابعاد،وما تفرضه من ادوار يتعين عليهم القيام بها،ويقتضى الامر تأهيلهم لها وتدريبهم عليها.

وفضلا عن الخطة القومية فهناك واقع تنظيمى وادارى لنظام محو الامية سواء فى مجال "التخطيط" او "التنفيذ"، ويحكم هذا الواقع العمل فى محو الامية ،ويحدد المسارات التى يتعين على من يعملون فى مجال محو الامية سواء من مكلفى الخدمة العامة او غيرهم السير وفق متطلباتها.

اما المحور الثانى للفصل فيتركز حول معطيات الواقع بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة انفسهم باعتبارهم افرادا ينتمون الى فئة معينة لها ترتيباتها وتنظيماتها وفق تشريعات ولوائح بعينها، ومن ثم فان المحور يتناول الاساس التشريعى الذى ينظم عمل من يكلفون بالخدمة العامة، وواقعهم التعليمى، وتخصصاتهم ،وواقع توزيعهم على المجالات المختلفة فى السنوات الاخيرة، وواقع البرامج التدريبية المقدمة لهم لتأهيلهم لقضاء فترة التكليف بالتدريس فى فصول محو الامية .

ويرسم المحوران معا صورة "الواقع" بمعطياته كاساس ضرورى عند تناول تدريب هذه الفئة، لكن مع التأكيد على نقطة هامة تتعلق بوظيفية تناول هذين المحورين وهى ان معطيات الواقع، مع اعترافنا بما لها من تأثير على اداء مكلفى الخدمة العامة لعملهم فى مجال التدريس بمحو الامية مما ينعكس بالضرورة على تصميم برنامج تدريبى جيد لهؤلاء الافراد،الا انه لا ينبغى ان تؤخذ معطيات الواقع كقيد صارم على تصميم البرنامج يتعين الالتزام بها التزاما كاملا حيث ان مثل هذه النظرة الى الواقع ومعطياته من شانها تكريس هذا الواقع برغم ما قد يوجد به من سلبيات قد تضعف من سمة التطوير والتقدمية التى ينبغى ان يتسم بها البرنامج التدريبى ، وما يجب ان يتضمنه من نظرة استشرافية للمستقبل. وانما تخدم معطيات الواقع كما نوردها فى هذا الفصل كمؤشرات لها قيمتها فى رسم الصورة الكاملة للجوانب الحاكمة لاداء مكلفى الخدمة العامة فى مجال محو الامية للافادة منها بقدر الامكان فى تصميم البرنامج التدريبى.

---

* قام باعداد الفصل الاستاذ / الدكتور [illegible]

أولا : معطيات الواقع بالنسبة لمجال العمل فى محو الامية :

سمات الواقع الحالى للامية فى مصر :

اظهرت نتائج تعداد السكان والاسكان والمنشات (١٩٨٦) تحقق انحسار نسبى فى معـــدلات امية الافراد المصريين من سن ١٠ سنوات فأكثر على المستوى القومى حيث هبط هذا المعدل الـــى ٤٩ر٤٩٪ بعد ان كان قد وصل الى ٥٧ر٢٪ فى التعداد الذى سبقه (١٩٧٦) [(١)].

الا ان هذا الانحسار الذى يصل الى ٨ر٧٪ على مدى ١٠ سنوات لا يرسم الصورة الكاملة لواقع الامية فى مصر، ويقتضى الامر الاشارة الى اربعة ملامح رئيسية نراها ضرورية لاكتمال الصورة :

١ — تزايد العدد المطلق للاميين :

استمر التزايد فى الاعداد المطلقة للاميين فى مصر، فقد تزايد العدد الاجمالى للافراد الاميـــين فى مصر من سن ١٠ سنوات فأكثر من ١٥ر١٠٩ر٦٨٩ عام ١٩٧٦ الى ١٧ر١٦٠ر٦٢٤ عام ١٩٨٦ — بزيادة وصلت الى ١٣ر٦٪.

جدول رقم (١) [(٢)]

يبين زيادة العدد المطلق للاميين سن ١٠ سنوات فأكثر على مدى التعدادات الثلاثـــة الاخـــيرة

التعداد	عدد الاميين سن ١٠ سنوات فأكثـــر
١٩٦٠	١٢ر٥٦٤ر٢٥٠
١٩٧٦	١٥ر١٠٩ر٦٨٩
١٩٨٦	١٧ر١٦٠ر٦٢٤

٢ — انخفاض فعالية جهود محو الامية وتذبذبها :

هناك — بوجه عام — انخفاض فى فعالية جهود محو الامية كما تفصح عنها اعداد من محيـــت اميتهم بالمقارنة بالاعداد المستهدفة عند التخطيط، فبينما استهدفت الخطة (٨٢/١٩٨٣ — ٨٦/١٩٨٧)

محو امية ١٠ مليون اميا بواقع ٢ مليون امى كل سنة لم يزد عدد من محيت اميتهم فى هذه الخطة عن ٥٠٠ر١ دارس فقط .

ومن جهة اخرى نلحظ تذبذبا فى حصيلة حصاد محو الامية فى القطاعات المختلفة بين سنة واخرى ، فبينما بلغ جملة من محيت اميتهم عام ١٩٨٢/٨١ ٣٣٤ر١٤٣ ارتفع العدد الى ٤٦٧ر١٥٢ عام ٨٧/٨٦ ، لكن سرعان ما هبط الى ٤٩٧ر١٠٠ فقط عام ١٩٨٩/٨٨ بمعدل هبوط يصل الى ٤٤٪ ويتضح التذبذب والميل للهبوط بالنسبة لاعداد من محيت اميتهم من الجدول التالى : (٣)

جدول رقم (٢)

العام الدراسى	القطاع الاصلى	القطاعات الاخرى	الجملة
١٩٨٢/٨١	١١٦٦١٣	٢٦٧٢١	١٤٣٣٣٤
١٩٨٣/٨٢	٩٤١٧٠	٤٨٧٦٣	١٤٢٩٣٣
١٩٨٤/٨٣	٨٣٥١١	٦٦٤٣٨	١٤٩٩٤٩
١٩٨٥/٨٤	١٦٠٨٣٧	٦٤٦٨٥	١٤٣٩١١
١٩٨٦/٨٥	٧٠١١٥	٧٨٨٣٣	١٤٨٩٤٨
١٩٨٧/٨٦	٧٣٨٧٢	٧٨٥٩٥	١٥٢٤٦٧
١٩٨٨/٨٧	٦٨٤١٧	٥٣٢٠٦	١٢١٦٢٣
١٩٨٩/٨٨	٥٣٤٧٥	٤٧٠٢٢	١٠٠٤٩٧

٣ - ارتفاع معدلات الامية بين الاناث بدرجة اكبر من معدلات الامية بين الذكور ، وفى الريف اكثر من الحضر .

فرغم تكثيف الجهود المبذولة لمحو الامية بين الاناث الا ان الفارق لا يزال واضحا بين معدلات امية الذكور والاناث على مدى التعدادات السكانية الاخيرة كما يتضح من الجدول التالى : (٤)

جدول رقم (٣)

سنة التعداد	الاميين سن ١٠ سنوات فاكثر		المعدل العام
	ذكور	اناث	
١٩٦٠	٩ر٥١٪	- ر٨٤٪	٥ر٧٠٪
١٩٧٦	٦ر٤٢٪	٥ ر٧٢٪	٢ر٥٧ ٪
١٩٨٦	٨ر٣٧٪	٨ر٦١٪	٤ر٤٩٪

كما ثبت من نتائج تعداد ١٩٨٦ ان معدلات الامية بين النساء الريفيات اعلى من معدلات الامية بين الذكور الريفيين عنها اذا قورنت بمعدلات امية النساء فى الحضر بالنسبة للذكور فى الحضر، كما استمرت نسبة الامية بين النساء الريفيات اعلى من تلك النسبة بين النساء الحضريات على مدى التعدادات الاخيرة كما يتضح من الجدول :

جدول رقم (٤)

نسبة الامية بين الاناث فى الريف بالمقارنة بتلك النسبه بين الاناث فى الحضر فى تعدادات ١٩٦٠، ١٩٧٦، ١٩٨٦ (٥)

معدلات الامية التعداد	نسبة الامية بين الاناث فى الريف	نسبة الامية بين الاناث والحضر	الفارق فى النسبة
١٩٦٠	٣٢ر٧٣٪	٢٢ر٩٤٪	٩ر٧٩٪
١٩٧٦	٣٠ر٤٦٪	١٩ر٣٧٪	١١ر٠٩٪
١٩٨٦	٢٥ر٧٠٪	١٦ر١٠٪	٩ر٦٠

ويتمشى مع ارقام الجدول السابق ما اظهرته نتائج تعداد ١٩٨٦ من ارتفاع نسبة الاميين فى الريف نسبتهم فى المناطق الحضرية ،فبينما وصلت نسبتهم فى المناطق الريفية الى ٤٢ر٨٤٪ فان نسبتهم فى المناطق الحضرية لم يتجاوز ٢٦ر٢٥٪ كما يتضح من الجدول التالى :

جدول رقم (٥)

اعداد الاميين ونسبتهم فى الريف والحضر فى مصر فى تعدادات ١٩٦٠، ١٩٧٦، ١٩٨٦ (٦)

نسبة التعداد	الريف		الحضر	
	عدد الاميين	نسبتهم	عدد الاميين	نسبتهم
١٩٦٠	٨ر٩٩٧ر٦١٣	٥٥ر٨٢٪	٣ر٥٩٠ر٠٧١	٣٦ر٤٪
١٩٧٦	١٠ر٣٥٠ر٩٦٩	٥٠ر٢٧٪	٤ر٧٥٩ر٧١٥	٢٩ر٦٧٪
١٩٨٦	١١ر٥٨٠ر٨٦٢	٤٢ر٨٤٪	٥ر٥٧٩ر٧٦١	٢٦ر٢٥٪

الخطة القومية الحالية لمحو الامية :

هناك خطة قومية لمحو الامية فى مصر تدور حولها، وتتضافر فيها كافة الجهود المبذوله فى هـذا المجال. ونتناول بعض الجوانب الهامة لهذه الخطة :

(أ) اسس بناء الخطة :

استند بناء الخطة او الحملة القومية على اعلان السيد رئيس الجمهورية باعتبار السنوات العشر (١٩٩٠ ـ ١٩٩٩) عقدا لمحو الامية وتعليم الكبار، كما استند بنائها كذلك على نتائج ما قام به المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا من دراسات حول مسار الامية والدروس المستفادة منها، ولجنة التعليم بمجلس الشعب، ولجنة التعليم بالحزب الوطنى . كما اكد وزير التعليم السابق استناد الخطة الى نتائج دراسة تحليلية لتطور اعداد الاميين ، وحجم تلك المشكلة على المستوى الاقليمى ، وحساب اعداد الخريجين على مستوى الجامعات، وحساب من يمكن الاعتماد عليهم فى تنفيذ الخطة . (٧)

(ب) الاعتبارات التى بنيت عليها الخطة :

استندت الخطة القومية فى بنائها على عدة اعتبارات اهمها : (٨)

١ ـ ما حدث من تطور بالنسبه لمفهوم محو الامية ، والذى انتقل من مفهوم محو الامية "الهجائى" الى مفهوم "التربية الاساسية" ثم الى مفهوم محو الاميه" الوظيفى " ثم الى مفهوم محو الامية"الشامل" ، وارتباط التطورات التى حدثت فى المفهوم بتطور النظرية التربوبة لتعليم الكبار، وتغير نظرة المجتمع الى التربية ، وتطور البحوث فى هذا المجال ، وادراك العائد الاقتصادى لهذا التعليم .

٢ ـ ضعف قدرة النظام التعليمى على استيعاب جميع الاطفال فى سن الالزام .

٣ ـ ارتفاع معدلات التسرب بين التلاميذ فى الصفوف الاولى قبل ان يتقنوا المهارات الاساسية للتعليم والذين يقدر عددهم بحوالى ١٥٠،٠٠٠ طفل سنويا .

٤ ـ ارتفاع عددالاطفال الذين يرتدون الى الامية قبل تثبيتهم فى تعلم المهارات الاساسية . ويقدر عددهم بحوالى ١٥٠،٠٠٠ طفل سنويا .

٥ ـ تفاوت المستويات الاقتصادية والاجتماعية بين الريف والحضر ، وعدم تكافوء توزيع الخدمات التعليمية بينهما مما نجم عنه ارتفاع معدلات الامية فى المناطق الريفية والنائية .

٦ ـ ارتفاع معدلات الامية بين الاناث اكثر منها بين الذكور بسبب بعض التقاليد الاجتماعية السائدة فى الريف ، والزواج المبكر للفتيات .

٧ — ضعف جهود محو الامية فى الفترة السابقة بسبب :

أ — سوء التخطيط

ب — ضعف التحويل .

جـ — غياب المشاركة الشعبية .

د — عدم ربط البرامج الدراسية بحاجات الاميين واهتماماتهم .

واستنادا الى هذه الاعتبارات طرح المجلس الاعلى لتعليم الكبار ومحو الامية (١٩٩٠) تسعة اسس اطلق عليها : "عموميات اساسية يجب ان نتفق عليها" ضمانا لفعالية الجهود المبذولة فى مجال الامية والتى تنص على :

أ — ضرورة وضوح الاهداف بالنسبة للخطط والبرامج .

ب — ضرورة ربط الخطط والبرامج بخطط التنمية .

جـ — سد منابع الامية من خلال تحقيق الاستيعاب الكامل .

د — تنظيم اسلوب العمل بحسب الانماط الثقافية فى البيئة السائدة .

هـ — اخذ الخصائص الثقافية والمحلية معا عند تطوير البرامج .

و — التأكيد على اهمية التلاؤم بين البرامج وبين حاجات الكبار ومشكلاتهم واهتماماتهم .

ز — الاتجاه لتحقيق التكامل فى مجال تعليم الكبار بين الدول العربية .

ح — توفير الامكانات المادية والبشرية والفنية المناسبة .

ط — اهمية مشاركة كافة اجهزة الدولة . (٩)

وهناك ملاحظتان على هذه الاسس التسع :

الاولى : ان المجلس الاعلى لتعليم الكبار ومحو الامية فى طرحه لهذه الاسس اوضح تبنيه لها" كعموميات اساسية يجب ان نتفق عليها" وقد صيغت باسلوب الامانى دون تحديد اجرائى للوسائل التى يمكن ان تتحقق بها، ولا بالجهات التى يرشحها المجلس لتضطلع بوضعها موضع التنفيذ، ودون تحديد للصعوبات التى يمكن ان تواجهها عند التنفيذ، والوسائل الممكنة للتغلب على تلك الصعوبات مما يثير المخاوف ان تلقى الخطة نفس مصير الخطط السابقة منذ عقد الستينات .

الثانية : برزت من الاسس السابقة اربعة اتجاهات جديرة بالاهتمام يمكن ان يكون لها تأثيرها الايجابى على نجاح الخطة بالمقارنة بسابقاتها، ويتمثل اول الاتجاهات فى اهمية ربط خطط وبرامج محو الامية بخطط التنمية ، وثانيها التأكيد على تنظيم اسلوب العمل استرشادا بظروف البيئات المحلية، وثالثها ابراز اهمية المواءمة بين برامج محو الامية بحاجات الكبار ومشكلاتهم واهتماماتهم، ورابعها ضرورة توفير

الامكانات المادية والبشرية والفنية .

(جـ) اهداف الخطة :

تحدد الهدف النهائى للخطة القومية لمحو الامية فى "القضاء على الامية او الحد منها باكبر قدر ممكن فى فترة زمنية محدودة مما يساعد على زيادة القدرات الانتاجية لدى الامى ،ويتيح له امكانية الاستفادة من حقه فى التعليم على اساس مبدأ تكافوء الفرص ." (١٠)

وهناك نوعين من الاهداف تستهدفهما الحملة :

(١) اهداف كمية وتتمثل فى :

- تحقيق الاستيعاب الكامل للملزمين .
- القضاء على عوامل التسرب بمرحلة التعليم الاساسى .
- القضاء على الامية بين المواطنين سن ١٥ _ ٣٥ سنه وبخاصة النساء ،وسكان الريف ، وابناء البيئات الحضرية الفقيرة .

(٢) اهداف نوعية وتتمثل فى الوصول بالاميين الى المستوى التعليمى والثقافى الذى يمكنهم من توظيف خبراتهم القرائية والكتابية والحسابية فى مواصلة الاطلاع ، والانتفاع بها فى حياتهم العملية بالاضافة الى الوعى بمشكلات بيئتهم ،وقضايا مجتمعهم،واوضاع المهنة التى يمارسونها . (١١)

ويلاحظ ان الخطة فى سعيها لتحقيق الهدف النهائى المشار اليه تركز على اكثر الشرائح العمرية تأثيرا على العملية الانتاجية فى مصر من واقع الدراسات التحليلية لتطور اعداد الاميين فى شرائح العمر المختلفة،فتركز على الاميين فى سن الانتاج،وبخاصة الافراد الاصغر سنا ،كما يتضح من ثنايا الخطة توجيه الاهتمام بالفئات الاقل حظا والتى اطلق عليها "الفئات المحرومة " تعويضا عما تواجهه من ظروف اكثر صعوبة من غيرها من الفئات .

الخطة القومية لمحو الامية فى مجال التنفيذ :

(أ) الاسس العامة لتنفيذ الخطة :

تشير الوثائق المتاحة عن الخطة القومية لمحو الامية الى ستة اسس يقوم عليها تنفيذ الخطة : (١٢)

١ _ مشاركة كافة الوزارات والاجهزة فى التنفيذ.وقد ابرزت الوثائق المتاحة فى اكثر من موضع عدم قدرة وزارة التربية والتعليم وحدها على التصدى لقضية الامية والتأكيد على ضرورة تضافر جهود كافة

وقد تحدد دور وزارة التربية والتعليم فى الخطة من خلال سد منابع الامية وذلك من خـــلال جانبين رئيسين :

اولهما : تحقيق الاستيعاب الكامل بقبول جميع الاطفال الملزمين بالمدارس ، وقد وصلت هذه النســبة عام ١٩٨٩/٨٨ الى ٩٦٫٤٪ .

ثانيهما : علاج ظاهرة التسرب والتى تصل الى ١٥٠٫٠٠٠ طفل متسرب من المرحلة الابتدائية (الحلقـة الاولى) فضلا عن ١٥٠٫٠٠٠ طفل اخرين يرتدون الى الامية سنويا بعد اكمالهم للمرحلة .

٢ ـ تحديد عناصر مواجهة مشكلة الامية : وقد حددتها وثائق الخطة بسبعة عناصر هى : المعلــم الدارس ـ مكان الدراسة ـ المناهج ـ التمويل ـ التنظيم ـ التشريع .

٣ ـ توفير مناهج مطورة تلتزم بها كافة الجهات المعنية بمحو الامية .وقد وضعت لهذه الكتب بمجموعـة من المواصفات والضوابط .

٤ ـ الاهتمام بالمناطق الاكثر تخلفا فى الريف (الكفور ـ النجوع) ومراعاة احتياجات الفئات الاكثــر حاجة وتضررا (المرأة) .

٥ ـ الدعوة لتوفير نظام ادارى وقانونى يضمن الثواب والعقاب . وقد نصت وثائق الخطة على الــزام جميع الاميين فى الفئة العمرية ١٥ ـ ٣٥ سنة بالالتحاق بفصول محو الامية مع عدم اغفــال تشجيع الاكبر من ٣٥ سنه على الالتحاق بفصول محو الامية وكذلك الفئات ذات الاولوية .

٦ ـ اتاحة الفرصة للمشاركة الشعبية الواسعة فى القضاء على الامية .

(ب) مراحل التنفيذ :

يتم تنفيذ الخطة القومية لمحو الامية على مدى عشر سنوات (١٩٩٠ ـ ١٩٩٩) ينتظــر ان يتم خلالها محو امية ٧٫٨٣٣٫٠٠٠ منهم ٦٫٣٣٣٫٠٠٠ فى الشريحة ١٥ ـ ٣٥ سنه ونحــو ١٫٥٠٠٫٠٠٠ اكبر من ٣٥ سنه ينتظر اقبالهم على الدراسة خلال سنوات تنفيذ الحملة .

وقد قسم العمل فى الحملة الى ثلاث مراحل هى : مرحلة الاعداد ومرحلة التنفيذ ومرحلة التصفية

١ ـ مرحلة الاعداد : ومدتها سنة ويتم خلال المرحلة ما يلى :

ـ القيام بحصر شامل تكلف به جهات خاصة على مستوى المحافظات .

ـ حملة التوعية والدعوة .

— اعداد مناهج وبرامج محو الامية والكتب وطباعتها .

— وضع وتنفيذ البرامج القومية لمن سيتولون التدريس بفصول محو الامية

— تحديد دور الجهات المعنية فى الحملة القومية

٢ — مرحلة التنفيذ : ومدتها ٨ سنوات بالنسبة للاميين من ١٥ الى ٣٥ سنه .

وبيبين الجدول التالى سنوات مرحلة التنفيذ والاعداد المنتظر محو اميتهم خلالهـــــا

جدول رقم (٦)

اعداد الافراد المستهدف محو اميتهم خلال مرحلة تنفيذ الحملة القومية لمحو الامية (١٣)

سنوات التنفيذ	من ستمحى اميتهـــم	النســـــبة
١٩٩١	٣٩١٫٦٥٠	٥٪ من المجمـــوع
١٩٩٢	٧٤٤٫١٣٥	١٠٪ من الباقـــى
١٩٩٣	١٫٠٠٤٫٥٨٥	١٥٪ من الباقـــى
١٩٩٤	١٫١٣٨٫٥٢٦	ومن تبقى من الاميين
١٩٩٥	١٫١٣٨٫٥٢٦	موزعون على السنوات
١٩٩٦	١٫١٣٨٫٥٢٦	الخمس الباقية من الخطة
١٩٩٧	١٫١٣٨٫٥٢٦	
١٩٩٨	١٫١٣٨٫٥٢٦	
الجملـــة	٧٫٨٣٣٫٠٠٠	

٣ — مرحلة التصفية :

ومدتها سنة تتم فيها تصفية جميع الجبوب التى لا تزال بها بقايا أمية .

الاطار التنظيمى لمحو الامية فى مصر :

(آ) الفئات الرئيسية للدارسين :

هناك فئتان متميزتان لدارسى محو الامية بحسب الجهة الملتزمة بمحو اميتهم :

(آ) دارسو محو الامية من العاملين فى القطاع الحكومى والعام، وكذا القطاع المنظم والذى يزيد استخدامه للعمالة على عشرين عاملا ، وبالنسبة لهؤلاء الدارسين تلتزم الوزارات والمحليات والمؤسسات التى يعطون بها بالعمل على محو اميتهم • ويمكن ان توقع بعض الجزاءات على هذه الجهات اذا لم تف بهذا الغرض •

(ب) دارسو محو الامية من العاملين فى القطاع الاهلى ، وهؤلاء يتم محو اميتهم من خلال القوات المسلحة ،والشرطة ووزارات التعليم ،والشئون الاجتماعية ،والقوى العاملة،والزراعة،والثقافة،والمحليات، والتنظيمات السياسية والشعبية والنقابات ،والجمعيات ،وشركات ومؤسسات القطاع الخاص التى فى حاجة الى مهن يمكن ان يشغلها هؤلاء الدارسين بعد تعليمهم وتدريبهم• (١٤)

(ب) اجهزة التخطيط لمحو الامية :

يمثل التخطيط جانبا اساسيا لا يصح اغفاله بالنسبة لواقع محو الامية.ويتضمن التخطيط لمحو الاميه فى مصر ثلاثة انواع من المؤسسات او الاجهزة بحسب الدور الموكول الى كل منها :
وينبغى التفريق بين ثلاثة انواع من المهام تضطلع بها الاجهزة المشاركة فى التخطيط،فهناك اجهزة تتولى —سواء على المستوى القومى او المحلى — وضع الخطط والاستراتيجيات،ويطلق على هذه اجهزة رسم السياسة Policy Formulation • وهناك اجهزة تعرض عليها الخطط والاستراتيجيات التى توضع، وتدرسها بغرض التحقق من مدى ملائمتها لتحقيق ما خططت لاجله ، وقد ترفضها كلية او جزئيا • وقد تقترح على اجهزة التخطيط اجراء تعديلات بشأنها ويندرج عمل هذه الاجهزة تحت ما يمكن ان يطلق عليه اجهزة تبنى السياسة Policy Adoption وهناك اجهزة تتولى تنفيذ الخطط والاستراتيجيات ،وهى تخضع فى عملها لرقابة ومتابعة من اجهزة التخطيط القومية او المحلية للتأكد من سلامة تنفيذ المطلوب سواء من الناحية الكمية او الكيفية،ويمكن ان يطلق على هذه اجهزة تنفيذ السياسة Policy Implementation •

وفى اطار ما سبق يمكن ان نتناول الاجهزة القائمة على محو الامية فى مصر كما يلى :

(١) اجهزة رسم سياسة محو الامية :

(أ) الهيئة العامة لمحو الامية وتعليم الكبار

بحسب المادة (٤) من القانون ٨ لسنة ١٩٩١ تنشأ هيئة عامة لمحو الامية وتعليم الكبار ذات شخصية اعتبارية وتتبع وزير التعليم وتتولى وضع خطط وبرامج محو الامية وتعليم الكبار ومتابعة تنفيذها والتنسيق بين الجهات المختلفة التى تتسم مسئولية تنفيذ هذه الخطط".

والى جانب رسم سياسة محو الامية فقد اناطت المادة (٧) من القانون بعض المهام التنفيذية للهيئة العامة من اهمها :

أ ـ اعداد مشروعات برامج محو الامية وتعليم الكبار ووضع مشروعات الخطط الفنية للدراسة وفقا لها ومتابعة تنفيذ ذلك .

ب ـ الاشراف على جميع مراكز محو الامية وتعليم الكبار.

جـ ـ اعداد الكتب والمناهج والوسائل التعليمية اللازمة وطبعها وتوزيعها .

د ـ الاشراف على تدريب الموجهين والقائمين بالتدريس .

هـ ـ اجراء التجارب والبحوث اللازمة لتطوير العمل فى محو الامية وتعليم الكبار .

و ـ الاشراف على اجراء اختبارات الدارسين ومنحهم الشهادات الدالة على محو اميتهم .

ز ـ اعداد النشرات والتعليمات الخاصة بسير العمل وتنظيمه . (١٥)

(ب) المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا

وقد انشئ استنادا الى القرار الجمهورى رقم ٨٢٨ لسنة ١٩٧٤ وقد تشكلت للمجلس مجموعة من الشعب من بينها شعبة "محو الامية وتعليم الكبار"وتضطلع الشعبة بعمل الدراسات فى هذا المجال والمشاركة فى وضع الخطط القومية لمحو الامية .

(٢) أجهزة تبنى سياسات محو الامية : وتشمل :

(أ) لجنة التعليم بمجلس الشعب

وتضم مجموعة ينتخبون من بين اعضاء المجلس وتختص اللجنة بدراسة التشريعات التعليمية والتأكد من تنفيذها سواء كانت تتعلق بالتعليم النظامى او غير النظامى .

(ب) نقابة المهن التعليمية :

وقد انشئت منذ عام ١٩٥٥ ولها ثلاثة انماط من التشكيلات : الاولى على المستوى القومى ، والثانى على المستوى الاقليمى من خلال النقابات الفرعية بكل محافظة ، او مديرية تعليمية . والثالث على مستوى المراكز والادارية . وقد نص القانون الصادر بانشائها (رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٩) باضطلاعها بعدد من الاهداف من اهمها التعاون مع المنظمات الشعبية المحلية على تعبئة الجهود لتحقيق الاهداف القومية ومن بينها — بالطبع — محو الامية. كذلك تهدف النقابة الى العمل على نشر الثقافة والتعليم، والمعاونة فى خطط التنمية والمشروعات التعليمية ، والعمل على تحقيق اهدافها ، ومواجهة مشكلات التطبيق باقتراح الحلول المناسبة لها . وتسهم النقابة ببعض الابحاث والدراسات الفنية فى التعليم وتناقش القضايا التعليمية المختلفة .

(جـ) لجان التعليم بالاحزاب :

حيث يتشكل بكل حزب من الاحزاب السياسية لجنة تعليم تختص بدراسة القضايا التعليمية وابداء رأى الحزب بشأنها .

(٣) اجهزة تنفيذ سياسات محو الامية

(أ) الوزارات والهيئات والشركات والاحزاب :

الى جانب الهيئة العامة لمحو الامية وتعليم الكبار التى نص عليها القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩١ فان المادة الاولى من القانون المذكور قد اكدت ما سبق ان نص عليه القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٠ ، من ان محو الامية وتعليم الكبار واجب وطنى تلتزم تنفيذه الوزارات ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة واتحاد الاذاعة والتليفزيون والشركات والاحزاب السياسية والتنظيمات الشعبية والاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات والجمعيات واصحاب الاعمال .

وقد اناطت المادة السادسة من القانون بهذه الجهات ما يلى :

آ — تزويد الهيئة بما تطلبه من تقارير او بيانات او احصاءات تتصل بنشاطها ٠
ب — تقديم المقترحات للهيئة بشأن المشروعات اللازمة ٠
جـ — تهيئة الفرصة لتعليم الاميين فيها وتخصيص الاماكن الصالحة للدراسة فى موقع العمل ٠
د — تحمل التكاليف التى يتطلبها محو الامية ٠

(ب) الفروع المحلية للهيئة العامة لمحو الامية وتعليم الكبار

لقد نصت المادة (٨) من قانون ٨ لسنة ١٩٩١ بان يكون للهيئة فروع بالمحافظات ينـاط بها تنفيذ الخطط والبرامج والمشروعات التى اقرتها الهيئة ويكون لكل فرع مجلس تنفيذى برياسة المحافظ المختص ،وعضوية رؤساء او ممثلى الجهات المعنية بمحو الامية وتعليم الكبار فى نطاق المحافظة ٠

ثانيا : معطيات الواقع بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة :

ونتناول فيه معطيات الواقع الذى يتفاعل فى اطاره المكلفون كافراد فئة تنظم تكليفهم لوائح واجراءات وهى ما يمكن ان نطلق عليه "الواقع التشريعى" ٠كما تتناول الواقع التعليمى والتدريبى بالنسبة لفئة المكلفين ٠

(١) الواقع التشريعى :

(آ) المكلفون ومجالات الخدمة العامة بالنسبة لهم :

يتمثل الواقع التشريعى الذى يحكم عمل مكلفى الخدمة العامة فى القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته، والقرار الوزارى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ والمتضمن للائحة التنفيذية لقانون ٧٦ ٠ وقد حددت المادة الاولى من القانون المكلفين بانهم "الشباب من الجنسين الذين اتموا المراحل الثانوية او اية مرحلة معادلة طبقا للقانون ،او مرحلة التعليم فوق المتوسط او مرحلة التعليم العالى ممن يزيدون على حاجة القوات المسلحة او يتقرر اعفاؤهم من الخدمة العسكرية" ٠
و مدة التكليف اثنتى عشر شهرا على دفعتين كل عام مع جواز تسجيل المتخلفين والسماح بان يبدأوا الخدمة العامة فى الشهر التالى لتسجيلهم.وبوجه عام يتم التسجيل للدفعة الاولى من منتصف سبتمبر على ان يبدأ العمل ١/١١ ،وللدفعة الثانية ابتداء من منتصف ابريل ويبدأ العمل ١/٦ ٠

وقد حدد قانون الخدمة العامة فى مادته الاولى اثنى عشر مجالا لعمل المكلفين خلال فترة الخدمة العامة تتراوح بين الخدمة فى مجال الصحى والخدمة فى المجال الاجتماعى ،والارشاد الزراعى ووحدات الانتاج والتموين والتعمير والتوجيه المعنوى ،وكان مجال العمل فى محو الامية هو الترتيب الاول بين كافة المجالات المتاحة مما يبين مدى اهتمام المشرّع بالافادة من جهد المكلفين فى هذا المجال • وعموما ليس شرطا ان تتوافر لكل محافظة كافة المجالات المشار اليها اذ ان تحديد مجالات الخدمة العامة لكل محافظة تحددها اللجان المحلية للخدمة العامة بكل محافظة •والتى قد تختار من بين المجالات المنصوص عليها وقد تضيف لها مجالات اخرى بعد موافقة وزيرة الشئون الاجتماعية .وتعد هذه بادرة طيبة تشير الى مرونة اللائحة التنفيذية واعطاء المحليات الفرصة لتوجيه الخدمة العامة بحسب مقتضيات الموقف بها •

وتتشكل اللجان المحلية للخدمة العامة بالمحافظات برئاسة المحافظ وعضوية روءساء مصالح الوزارات التى يعمل المكلفون بمجالات عملها بالمحافظة، وممثل عن كل من المجلس المحلى والاتحاد الاقليمى للجمعيات بالمحافظة، ويكون مدير ادارة الخدمة العامة بمديرية الشئون الاجتماعية بالمحافظة مقررا للجنة •

(ب) توزيع المكلفين على مجالات الخدمة:

فى اللقاءات التى اجراها الباحث الرئيسى مع بعض مسئولى الخدمة العامة [(١٦)] افادوا بأن توزيع المكلفين على مجال محو الامية او غيره من المجالات يتم استرشادا برغبة المكلف كلما كان ذلك ممكنا الا ان هناك اولويات نصت عليها اللائحة التنفيذية •

وتشمل اولويات توزيع المكلفين مايلى :

١ — احتياج وحدة الخدمة العامة للمكلف •
٢ — وجود مجال من مجالات العمل المقررة بصفة مستمرة يسمح باداء التكليف بوحدة الخدمة •
٣ — رغبة المكلف •
٤ — قرب وحدة الخدمة من محل اقامة المكلف •
٥ — موءهل المكلف وتخصصه • [(١٧)]

(٢) الواقع التعليمى والتخصص لمكلفى الخدمة العامة :

(أ) اساسيات الواقع التعليمى للمكلفين

لم يفرق قانون ٧٦ لسنة ١٩٧٣ ولا القرار الوزارى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ بين المكلفين من حيث المراحل التعليمية التى انهوها او الشهادات التعليمية التى حصلوا عليها غير ان الحد الادنى الذى نصت عليه القوانين والقرارات هو الحصول على الشهادة الثانوية العامة او ما يعادلها ،وعليه فقد كان من المتوقع ان يكون مكلفو الخدمة العامة الذين يوزعون على المجالات المختلفة ومن بينها مجال محو الامية خليطا من حملة الشهسادات المتوسطة، وفوق المتوسطة والعاليه .الا ان المقابلات التى اجراها الباحث الرئيسى مع مسئولى الخدمة العامة اوصحت انه منذ صدور القانون اقتصر التنفيذ اقتصارا شبه كامل علىحملة الموءهلات العالية :

وهناك بعض الملاحظات تتعلق بالواقع التعليمى للمكلفين :

الملاحظة الاولى : ان التنبوء بالواقع التعليمى لدفعات مكلفى الخدمة العامة او التحكم فيه امر تكتنفه كثير من المصاعب حيث يخضع لعوامل لا دخل للادارة العامة للمكلفين فيها والذين حددهم القانون بالخريجين الذين يعفون منالخدمة بالقوات المسلحة لسبب او اخر بحسب ظروفهم التى تقدرها ادارة التجنيد او غيرها .

الملاحظة الثانية: وتعتمد علىالملاحظة الاولى اذ يتداعى على عدم القدرة على التنبوء بالمستوى التعليمى للمكلفين او التحكم فيه صعوبة تخطيط البرنامج التدريبى الذى يلائم الخليط المتنوع القدرات والمهارات والاستعدادات .وان كان من الممكن استقراء الجداول التصنيفية لمكلفى الخدمة العامة فى الاعوام السابقة والوصول الى بعض الملاحظات العامة بشأنها .

الملاحظة الثالثة : ان برغم تفاوت اعداد المكلفين المتخصصين فى مجال او اخر تفاوتا قد يكون كبيرا فى بعض الاحيان وضئيلا فى احيان اخرى الا ان من الملاحظ بوجه عام — ان المكلفين يغطون كافة التخصصات وكافة المعاهد العلمية على مستوى التعليم العالى .

الملاحظة الرابعة : من الملاحظ ان الكليات ذات التعدادات الكبيرة والتى تتخرج منها اعداد كبيرة كل عام مثل كليات التجارة والاداب والحقوق تمثل المرتبة الاولى بالنسبة لعدد المكلفين من خريجيها بينما نجد العكس فى كليات الاعداد القليلة كالتربية الفنية والاثار مما يمكن ان يكون موءشرا على تناسب اعداد المكلفين فى تخصصات معينة مع القدرة الاستيعابية للموءسسات التعليمية التى توفر تلك التخصصات ويتضح ذلك من الجدول :

جدول رقم (٧)

يبين اعداد المكلفين المسجلين بالخدمة العامة فى دفعات السنتين الاخيرتين
(الدفعات (٣١ الى ٣٤) وموءهلاتهم، والنسبة المئوية لكل موءهل على مستوى الدفعة الواحدة (١٨)

الدفعة / الموءهل	٣١ ١/١١/٨٨		٣٢ ١/٦/٨٩		٣٣ ١/١١/٨٩		٣٤ ١/٦/٩٠	
	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
بكالوريوس تجارة	٤٦٤٢	٣٠ر٦	١٦٨٨	٣١ر٦	٣٦٨٠	٣٢ر٧	١٣٩٢	٣١ر٦
بكالوريوس زراعة	١٤٤٧	٩ر٥	٣٥٨	٦ر٧	١١٩١	١٠ر٦	٣١٠	٧ر٠٣
ليسانس اداب	٣٣٠٧	٢١ر٨	٩٦٤	١٨ر١	٢٢٦٨	٢٠ر٢	٧٩٣	١٨ر —
ليسانس حقوق	١٠٣٦	٧ر —	٦٢٦	١١ر٧	٦٨٧	٦ر١	٤٩٧	١١ر٣
بكالوريوس خدمة اجتماعية •	١٢٨٧	٨ر٥	٣٣٠	٦ر٢	٩٤٣	٨ر٤	٣١٣	—ر٧
بكالوريوس تربية رياضية	١٢	—ر٠٨	٣	—ر٠٦	٢	ر٠٠١٧	١	ر٠٠٠٢
بكالوريوس قطن	—	—	—	—	٥١	—ر٤٥	—	—
بكالوريوس علوم	١٠٠١	٦ر٦	٣٢٧	٦ر١	٧٦٣	٦ر٨	٢٧٧	ر٦٣
بكالوريوس فنون جميلة •	١٥٣	١و	١٢	—ر٢٢	١٠٠	ر٨٩	٦	ر٠٠١٣
بكالوريوس فنون تطبيقية	٦٠	—ر٤	٢	ر٠٤	٣٤	—ر٣	٢	ر٠٠٠٤
بكالوريوس تعاون زراعى	٢١٢	١ر٤	٥٨	١ر٠٩	١٤٣	١ر٢٧	٣٠	ر٠٦٨
بكالوريوس اقتصاد منزلى	٨١	—ر٥٣	٣٩	—ر٧٣	٦٧	—ر٦	٣٤	—ر٠٧٧
بكالوريوس سياسة	٤٧	—ر٣	٤	—ر٠٨	٢٤	—ر٢	٤	—ر٠٠٠٩
بكالوريوس السن	١٩٢	١ر٣	١٦	—ر٣	٨٠	—ر٧١	١٩	—ر٠٤٣
دراسات اسلامية	٦٣٦	٤ر١٩	٤٨٤	٩ر٠٧	٤٣١	٣ر٨	٣١٤	ر٧١
تعاون تجارى	٨٨	ر٥١٠	١٥	—ر٣	٣٠	—ر٣	١٢	ر٢٧
بكالوريوس هندسة	٢٣٣	١ر٥٣	٦٦	١ر٢	١٥٧	١ر٤	٤٦	ر١
دار علوم	٨١	—ر٥٣	٥٣	١ر —	٥٨٠	—ر٥	٧٤	ر١٧
بكالوريوس طب بيطرى	١٠٤	—ر٦٨	٢٦	—ر٤٩	٩٦	ر٨٥	٢٦	ر٥٩
بكالوريوس اعلام	١٢٩	—ر٨٥	٨	—ر١٥	٥٨	—ر٥	٨	ر٠٠١٨
ليسانس اثار	٦٦	—ر٤٣	٥	—ر٠٩	٢٨	ر٠٠٣	١	ر٠٠٠٢
بكالوريوس تربية فنية	٣	ر٠٢	—	—	١	ر٠٠٠١	—	—
كلية البنات	١١٢	—ر٧٤	٣٦	—ر٦٧	٦٣	—ر٥٦	٢٦	ر٥٩
موءهلات اخرى	٢٦٥	١ر٧٤	٢١٥	٤ر٠٣	٢٨٤	٢ر٥٣	٢٢٢	ر٠٠٥
	١٥١٩٤		٥٣٣٥		١١٢٣٩		٤٤٠٧	

(ب) مجال الخدمات التعليمية كأحد مجالات الخدمة العامة المتاحة للمكلفين :

يجتذب مجال الخدمات التعليمية نسبة من مكلفى الخدمة العامة تتفاوت بين حوالى ٥٪ و١٠٪ . ولم يستطع الباحث التوصل الى اسباب هذا التفاوت لكن اشرنا سلفا - يخضع الاختبار لرغبة المكلف والمجالات المتاحة بمحافظة ، كما يستند الى نوع التخصص والمؤهل الحاصل عليه . ويتضح ذلك من الجدول التالى :

جدول رقم (٨)

بيان حركة مكلفى الخدمة العامة خلال عام ١٩٩٠

على مستوى الجمهورية وعدد الموزعين فيهم على الخدمات التعليمية ونسبتهم المئوية (١٩)

الشهر	اجمالى المكلفين على مستوى الجمهورية	عدد المكلفين فى مجال الخدمات التعليمية	٪
يناير ١٩٩٠	١٨٩٣٤	١٨٠٧	٥٣ر٩٪
فبراير	١٨٧١٥	١٧٦٩	٩ر٥ ٪
مارس	١٨١٤١	١٦٩٩	٣٧ر٩٪
ابريل	١٧٦٣٨	١٥٧٣	٩٢ر٨٪
مايو	١٧٣٠٥	١٣٢٨	٦٧ر٧٪
يونيو	١٦٧٨٨	١١٠٨	٦ر٦٪
يوليو	١٦٩٠٤	٩٩٦	٨٩ر٥٪
اغسطس	١٦٩٢٢	٩٢٦	٤٧ر٥٪
سبتمبر	١٦٧٤٨	١٠١٧	٠٧ر٦٪
اكتوبر	١٦٥٣٦	١٠٥٢	٣٦ر٦٪
نوفمبر	١٨٨٨٩	١٣٨٣	٣٢ر٧٪
ديسمبر	١٧٩٦٢	١٥٦٦	٧٢ر٨٪

وبالنسبة للتوزيع الجغرافى،اى توزيع مكلفى الخدمة العامة على المحافظات فيلاحظ ان محافظة القاهرة تستأثر بالنصيب الاكبر بالمقارنة بباقى المحافظات،وتتراوح هذه النسبة بين (٣ر٢٣٪) و(٣ر٢٢٪) وبالنسبة لنصيب مكلفى الخدمة العامة الموزعون على الخدمات التعليمية والذين توليهم الدراسة الحالية اهتماما خاصا بالنسبة لحدود الدراسة الميدانية(كما سبقت الاشارة) فاننا نجد ان نسبة المكلفين فى مجال الخدمات التعليمية بمحافظة القاهرة بالمقارنة باجمالى المكلفين بمحافظة القاهرة تتراوح بين (٥ر٩٪) ، (٥ر٥٪) كما يتضح من الجدول :

جدول رقـــــم (٦)

بيان حركة المكلفين بمحافظة القاهرة من اجمالى عدد المكلفين على مستوى الجمهورية وعدد الموزعين على الخدمات التعليمية بالقاهرة ونسبتهم الى عدد المكلفين بمحافظة القاهرة على مدى شهور عـــــام ١٩٩٠ (٢٠)

الشهور	اجمالى عددالمكلفين علىمستوىالجمهورية	عدد المكلفين بمحافظة القاهرة	٪ لمحافظة القاهرة فىاجمالىالمتكلفين	عدد المكلفين بالخدمات التعليمية بالقاهرة	٪ للخدمات التعليمية بالقاهرة الى اجمالى مكلفى القاهـــرة
يناير ١٩٩٠	١٨٩٣٤	٤٣٨٦	٢ر٢٣ ٪	٣٤٩	٨٪
فبراير	١٨٦١٥	٤٣٣٣	٣ر٢٣ ٪	٣٥٤	٢ر٨٪
مارس	١٨١٤١	٤١٨٧	١ر٢٣٪	٣٣٤	٨٪
ابريل	١٧٦٣٨	٤٠٥٣	ـــ ر٢٣٪	٣٣١	٢ر٨٪
مايو	١٧٣٠٥	٣٩٦٠	٩ر٢٢٪	٣٢٠	١ر٨٪
يونيو	١٦٧٨٨	٣٩٠٧	٣ر٢٣٪	٢٣٢	٩ر٥٪
يوليو	١٦٩٠٤	٣٧٧٨	٣ر٢٢٪	٢١٤	٧ر٥٪
اغسطس	١٦٩٢٢	٣٧٦٦	٣ر٢٢٪	٢٠٦	٥ر٥٪
سبتمبر	١٦٧٤٨	٣٧٣٣	٣ر٢٢٪	٢٣٤	٣ر٦٪
اكتوبر	١٦٥٣٦	٣٦٩٧	٤ر٢٢٪	٢٥٨	ـــ ر٧٪
نوفمبر	١٨٨٩	٤٤٠٧	٣ر٢٣٪	٣٢٦	٤ر ٧٪
ديسمبر	١٧٩٦٢	٤٠٨٣	٧ر٢٢٪	٣٨٧	٥ر ٩٪

(٣) واقع التدريب المقدم لمكلفى الخدمة العامة :

عند تناول التدريب المقدم لمكلفى الخدمة العامة ينبغى ان نفرق بين الترتيبات التدريبية كمـــا تنص عليها اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة العامة (١٩٧٧ وبين واقع الاجراءات التدريبية التى تتم بالفعل .

ورغم الفجوة الكبيرة التى تفصل بين "ما يجب ان يكون" وبين ما يتم "بالفعل" فان تجاهـــل اى من الامرين يمكن ان ينجم عنه ـ فى رأى الباحث ـ صورة ناقصة ، وان تكامل الاثنين معا يرســم الصورة الحقيقية التى تنشدها الدراسة .

فمن جهة نجد ان القرار الوزارى ٤٦٩ المشار اليه قد نص فى مادته الخاصة على تدريب المكلفين وفق برامج موحدة تعدها الادارة العامة للخدمة العامة تشتمل :

(أ) التعريف باهداف قانون الخدمة العامة .

(ب) حقوق المكلف وواجباته .

(ج) المهام المطلوب من المكلف القيام بها فى مجال العمل المكلف به .

(د) المواد الاساسية اللازمة لقيام المكلف بواجبه على مجال العمل

(هـ) زيارات ميدانية لوحدات الخدمة للتعرف ميدانيا على المهام المنوطة بالتكليف .(٢١)

وبالنسبة للقواعد المتعلقة بتدريب المكلفين فمن المفروض كنص المادة السادسة من القرار المشار اليه ان تصدر الادارة العامة للخدمة العامة القواعد الخاصة بالتدريب بعد اعتمادها من وكيل الوزارة المختص بالخدمة العامة .

وفى اللقاءات التى اجراها الباحث مع مسئولى ادارة الخدمة العامة بالقاهرة افادوا بانهم يقومون بتوزيع المكلفين على مجالات الخدمة العامة المختلفة، وترتب مراكز الخدمة العامة للمكلفين دورات تدريبية قصيرة تتناول طبيعة عمل المكلف وحقوقه وواجباته واهم المهام المطلوبه منه، ويتم هذا التدريب على صورة بضع محاضرات تشكل فى مجموعها الاساس العام، اما التدريب التخصصى على مجال معين من مجالات التكليف كمحو الامية اوغيره فانه مسئولية الجهة المستعينة بالمكلف .وهكذا فتدريب المكلفين على مجال العمل فى محو الامية يصبح مسئولية الادارة العامة لتعليم الكبار ومحو الامية . ومن جهة اخرى فان اللقاءات التى تمت مع مسئولى الادارة العامة لتعليم الكبار ومحو الامية قد اوضحت ان مثل هذه البرامج التدريبية لا تتم على المستوى المركزى (مستوى الادارة العامة)وانما على مستوى المحليات وبمعنى اخر فان ادارات التعليم هى التى تقوم باعداد تلك البرامج وتنفيذها .(٢-٣)

وقد حاول فريق البحث من خلال الزيارات المتكررة للادارة العامة لتعليم الكبار ومحو الاميه والادارات التعليمية الوصول الى صورة لبرنامج تدريبى من تلك التى تقدم للمكلفين لتدريبهم للتدريس فى فصول محو الامية فلم يتسن ذلك ،اذ رأى بعض مسئولى الادارات التعليمية انه مجرد جلسات قصيرة مع المكلفين لتهيئتهم ذهنيا لمجال محو الامية واهم مشكلاته .

وقد تكرر ذلك من خلال تفريغ استمارات المقابلة الشخصية التى اجريت مع المكلفين السابقين الذين قضوا فترة تكليفهم فى مجال التدريس بمحو الامية (انظر الفصل الخامس) . كما تأكد الامر من دراسة سند التى سبقت الاشارة اليها والتى اجريت على مكلفى الخدمة العامة الذين يتولون التدريس

فى مجال محو الامية بالامن المركزى حيث افاد ٨٤٪ من مكلفى الخدمة العامة بعدم حصولهم على تدريب حول مجال التكليف ،وان ٦٦٪ ممن افادوا بالحصول على تدريب لم يفطنوا الى معنى التدريب واعتبروا توجيهات مشرفى التنفيذ هو التدريب المقصود •

ونتبين من نتائج الدراسة القبلية للبحث المذكور ان ٧٨٪ لا يعرفون حجم الامية فى مصر، وان ٨٨٪ من عينة المكلفين لايعرفون ما هى التجارب التى قامت بها الدول النامية فى مجال محو الامية• (٢٣)

وطبقا لتعليمات التدريب التى اصدرتها الادارة العامة للخدمة العامة بوزارة الشئون الاجتماعية هناك اربعة انماط من التدريب كالاتى :

آ — برنامج تدريبى عام لمدة ثلاثة ايام بمكاتب الخدمة العامة بحيث لا يقل عدد المكلفين بدائرة المكتب عن ٢٠ مكلفا•

ب — زيارات ميدانية لوحدات الخدمة العامة المختلفة فيما لا يزيد عن عشرة ايام عن طريق الوحدات الاجتماعية باشراف مكتب الخدمة العامة ،وتعتبر هذه نوعا من التهيئة التى توضع على عاتق مكاتب الخدمة العامة،ويتفاوت تنفيذها بحسب درجة حماس الوحدة الاجتماعية،ومستوى التعاون بينها وبين مكاتب الخدمة العامة •

جـ — تدريب تخصصى لمدة اسبوع (٦ ايام)•

د — واخيرا بعد التوزيع على وحدة الخدمة العامة يتم تدريب عملى بها على الاعمال والمهام المنوطة بالمكلف لمدة اسبوعين •

وبسبب الحاجة الى خفض تكاليف البرنامج التدريبى العام حيث وصلت فى احد الاعوام الى ٤٠٠ ٤١ جنيه فقد الغى ثم اختصر الى يومين فقط اما بالنسبة للبرنامج التخصصى (لمدة ٦ ايام) فقد تم الغائه•

وقد اقترحت الادارة العامة للخدمة العامة برنامجا عاما للمكلفين يتم من خلال ٥ محاضرات وعدد ١ ندوة كالاتى :

<u>بالنسبة للمحاضرات</u> : تشتمل على ما يأتى :

١ — محاضرة عن قانون الخدمة العامة والقوانين المعدلة له •

٢ — محاضرة عن حقوق وواجبات المكلف •

٣ — محاضرتان عن مجالات العمل المقررة بالمحافظة للدفعة •

اما بالنسبة للندوة فقد اقترح ان تدور حول تجارب رائدة وانجازات المكلفين بدائرة المكتب والمحافظة (٢٤) .

وفى محاولة للتعرف على اراء المتميزين من المكلفين وما يقترحونه من اساليب لتطوير التدريب ومحتواه فى مجالات الخدمة العامة الرئيسية (مجال محو الامية ، مجال خدمات التنمية — مجال خدمات الطفولة — مجال تنظيم الاسرة) فقد عقدت الادارة العامة للخدمة العامة لقاءات مركزية بين هؤلاء المكلفين واعضاء اللجان التخصصية ورؤساء وحدات الخدمة العامة،واسفرت اللقاءات عن موضوعات مقترحة للبرامج التدريبية فى كل مجال من المجالات الاربعة .

وبالنسبة للتدريب فى مجال محو الامية اقترح برنامج لمدة ستة ايام ويشمل ١٢ محاضرة كل محاضرة منها ساعتان كالاتى (٢٥) :

	عدد المحاضرات
١ — مشكلة الامية واثرها على خطط الدولة فى التنمية مع دراسة تحليلية للقانون ٦٧/٧٠ .	١
٢ — الهيكل التنظيمى لمحو الامية (المجالس المتخصصة واقسام تعليم الكبار) مسئوليات الهيئات المختلفة فى تنفيذ القانون وجهودها فى محو الامية .	١
٣ — الخصائص النفسية للاميين الكبار وتحليل دوافعهم للتعليم	١
٤ — اساليب دعوة الاميين للتخلص من اميتهم	١
٥ — الخطط والمناهج والكتب الدراسية المستعمله فى محو الامية	١
٦ — تنظيم وادارة فصول محو الامية	١
٧ — الطرق المختلفة لتعليم القراءة مع التركيز على الطريقة التوليفية	٢
٨ — طرق تعليم الحساب وتحضير الدروس	٢
٩ — برامج الثقافة العامة : اهميتها وطرق تدريسها .	١
١٠ — برامج شغل اوقات الفراغ : اهميتها ووسائل تدريسها	١

وقد اقترح بالاضافة الى المحاضرات اجراء تدريب عملى بوحدة الخدمة العامة لمدة اسبوعين قبل بدء العمل .

وهناك بعض الملاحظات على البرنامج التدريبى :

<u>أولا</u> : لم يستطع الباحث ان يتوصل الى ادلة حول وضع هذا البرنامج التدريبى المقترح موضع التنفيذ

ثانيا : من الواضح ان البرنامج التدريبى المقترح يركز فقط اسلوب"المحاضرة" دون ما اشاره الى استخدام اى من الاساليب الاخرى كالورش التدريبية وحلقات النقاش وغيرها ،من اساليب قد تكون افضل فى تأثيرها على المتدربين الذين تخرج معظمهم او جميعهم من الجامعات والمعاهد العليا .

ثالثا : ان البرنامج المقترح قد اغفل تناول موضوعات هامة مثل :

- الاستفادة من خبرة الدارسين الاميين فى الحياة فى عملية التعليم والتعلم بفصول محوالامية .
- الوسائل التعليمية واستخداماتها فى تدريس الكبار .
- اكتشاف الصعوبات التحصيلية لدى الدارسين الاميين واساليب علاجها .

وهناك برنامج تدريبى اخر اقترحته الادارة المركزية للامانات الفنية بالمجلس الاعلى لتعليم الكبار فى اطار خطة شاملة لتدريب العاملين ببرامج الحمله القومية لمحو الامية شملت عدة فئات من بينها : المشرفين على ادارة حملة محو الامية على مستوى المحليات،ومدربى المعلمين ، والمعلمين .

وبالنسبة للبرامج التدريبية المقترحة للمعلمين ميزّت الخطة بين نوعين من المعلمين :

(أ) معلمو المدارس الابتدائية وهم فى الغالب مهنيون تربويون خضعوا لبرامج اعداد وتدريب للاشتغال بمهنة التعليم، واكتسبوا خبرات عديدة خلال ممارستهم المهنية .

(٢) مكلفو الخدمة العامة .

وقد بنى البرنامج للفئة الثانية على اساس ثلاث خصائص تميزهم عن غيرهم : (٢٦)

اولها : تعدد المستويات من خريجى الجامعات وحملة المؤهلات المتوسطة لكن مستوياتهم الدراسية لا تقل بوجه عام عن الثانوية العامة وما فى مستواها .

وثانيها : انهم لم يتلقوا تدريبا سابقا فى مجال محوالامية اوالمجال التربوى بوجه عام .

وثالثها : انهم ينتمون الى المجتمعات المحلية ،ويحملون ثقافتها ، ويجيدون التفاعل معها .

ورغم اتفاق الباحث على سلامة الخصيصتين الثانية والثالثة الا انه بالنسبة للخصيصة الاولى يرى انه كان من الواجب ان يؤخذ هذا التعدد فى المستويات فى الاعتبار عند بناء البرنامج، فمكلف الخدمة العامة الذى لم يصل الا الى نهاية المرحلة المتوسطة تختلف احتياجاته عن احتياجات نظيره خريج احدى الكليات ، خاصة و ان الاخير قد اكتسب خلال فترة دراسته العالية ، و التى استمرت لمدة اربع

سنوات على الأقل من حصوله على شهادة الثانوية العامة قدرا لابأس به من النضج العقلى يفوق زميلـــــه الأول ، كما و انه قد درس خلال فترة دراسته العالية عددا من المقررات التى يمكن ان تدخل نطاق " الاعداد الثقافـــــى العام " مما ينعكس على ادائه لمهام التدريس بمحو الاميه .

وقد وضعت للبرنامج ثلاثة اهداف رئيسية : (٢٧)

الاول : ان يكتسب المتدربون المعلومات المتعلقة بحجم الامية، وخطورتها على برامج التنمية وبالخطـــة القومية لمحو الامية .

الثانى : ان يكتسب المتدربون المهارات اللازمة للقيام بالممارسات الاتية :

التعامل مع الاميين الكبار — اعداد الدروس — تدريس المواد المختلفة — استخدام الوسائل التعليمية تقويم العمل والدارسين — دعوة الاميين للتعلم — حصر الاميين وتصنيفهم .

الثالث : ان تنمو لديهم الاتجاهات الايجابية نحو ضرورة محو الامية كمدخل اساسى لتنمية المجتمع.

وحددت مدة التدريب باسبوعين بواقع ٤ ساعات يوميا، تنفيذ البرنامج فى النصف الثانى من شهــــر ديسمبر ١٩٩٠ ، ويتم التدريب بمواقع مختـــاره بكل ادارة تعليمية على ان تحدد كل محافظـــة عدد المتدربين بها فى ضوء العدد المخطط لمحو اميتهم ، والمتاح محليا من المتعلمين غيرالمعلمين . وبالنسبة لاساليب التدريب فاقترح ان تشمل المحاضرات ، وحلقات النقاش والدروس التوضيحية وورش العمل . (٢٨)

ويشتمل المحتوى ما يلى : (٢٩)

- مشكلة الامية حجمها وخطورتها على الفرد والمجتمع .
- الخطة التنفيذية للحملة القومية لمحو الامية، ودور الجهات المعنية فى مواجهة مشكلة الامية .
- خصائص الكبار النفسية وطرق التعامل معهم.
- حصر وتصنيف الاميين وحتمية ذلك لانجاح برامج محو الامية .
- الدعوة والاعلام واثرها فى تحقيق اهداف الحملة القومية .
- العلم ودوره فى تنفيذ برامج الحملة القومية .
- طرق تدريس القراءة والكتابة للكبار .
- طرق تدريس الرياضيات للكبار.
- طرق تدريس الثقافة العامة للكبار.

- طرق تدريس الثقافة المهنية للاناث (اقتصاد منزلى)
- طرق تدريس الثقافة المهنية للذكور (تدريب مهنى)
- المتابعة والتقويم ٠

ولم يستدل فريق البحث على مزيد من التفاصيل عن هذا البرنامج التدريبى،وكيفية وضعه والاسس التى استند اليها ٠ وقد افاد بعض مسئولى المجلس الاعلى لتعليم الكبار ومحو الامية بانه حتى ابريل ١٩٩١ قد تم تطبيق البرنامج التدريبى فى اكثر من ثلاثين ادارة تعليمية لكن لم يتسن بعد عمل تقييم لتنفيذ البرامج التدريبية بتلك الادارات ٠

هوامش الفصـــل الثانـــى

معطيات الواقع فى مجال تدريس مكلفى الخدمة العامة بفصول محـــو الاميـــة

(١) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء - النتائج الاولية - التعداد العام للسكان والاسكان والمنشات ١٩٨٦ - القاهرة - فبراير ١٩٨٦ - جدول رقم (١)

(٢) المرجع السابق بالنسبه لارقام ١٩٨٦ - نتائج تعدادى ١٩٦٠، ١٩٧٦.

(٣) وزارة التربية والتعليم - الادارةالعامة لتعليم الكبار - القاهرة ١٩٨٩

(٤) النتائج الاولية لتعداد السكان والاسكان والمنشات ١٩٨٦ جدول رقم (١)

(٥) سوسن عثمان واخرون " نحو نموذج متكامل للخدمة الاجتماعية لمواجهة الامية فى اطار التنمية الشاملة بالريف والحضر" . بحث مقدم الى المؤتمر العلمى الرابع للمعهد العالى للخدمة الاجتماعية "الامية - التحدى والمواجهة للاسرة والمجتمع". القاهرة ٢ - ٣ فبراير ١٩٩١.

(٦) المرجع السابق ص١٢

(٧) احمد فتحى سرور، تطوير التعليم فى مصر : سياسته واستراتيجيته وخطة تنفيذه ، وزارة التربية والتعليم ، القاهرة ، ١٩٨٩ طبعة ثانية منقحة ص١٥٨.

(٨) وزارة التربية والتعليم، المجلس الاعلى لتعليم الكبار ومحو الامية - الحملة القومية لمحو الامية القاهرة ١٩٩٠ - ١٩٩١ ص١٠ - ١٢، ١٦ .

ايضا : احمد فتحى سرور المرجع السابق . ص١٥٦ - ١٥٩

(٩) الحملة القومية لمحوالامية . المرجع السابق ص١٣ .

(١٠) المرجع السابق ص١٧

وزارة التربية والتعليم - مجلة التربية والتعليم عدد ١٩٩١. ص٣٢

(١٢) انظر الحملة القومية لمحو الامية ، مرجع سابق .

ايضا : احمد فتحى سرور، مرجع سابق . ص١٥٦ ، ١٥٨، ١٥٩.

(١٣) الحملة القومية لمحوالامية - المرجع السابق ص٣٥ .

(١٤) مجلة التربية والتعليم - مرجع سابق ص٣٣ .

(١٥) القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩١ المادتين ٤، ٧ .

١٦ — عقد الباحث الرئيسى لقائين بالادارة العامة للمكلفين بوكالة وزارة الشئون الاجتماعية لمحافظة القاهرة الاول يوم الاحد ١٩٩٠/١٢/٢٣ وحضره كل من الاستاذه بديعة الهاكع (المركز القومى للبحوث التربوية) الاستاذ زكريا امام — (ادارة الخدمة) والسيدة ايمان محمد سعيد (ادارة الخدمة) وعقد اللقاء الثانى يوم الثلاثاء ١٩٩١/١/١٥ وحضره كل من الاستاذه بديعة الهاكع الاستاذ بالمركز ،والسيدة فهيمة عبد السلام محمد مدير ادارة الخدمة العامة ،السيدة/ايمان محمد سعيد رئيس قسم بالخدمة العامة ،والسيدة/فاطمة على على الاخصائية بادارة الخدمة العامة وحضر جانبا من اللقاء الاستاذ محمد السعيد مصطفى وكيل وزارة الشئون الاجتماعية لمحافظة القاهرة .

١٧ — اللائحة التنفيذية لقانون رقم ٧٦ الصادرة بالقرار الوزارى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ مادة (٤).

(١٨) المصدر وزارة الشئون الاجتماعية الادارة العامة للخدمة العامة — ادارة شئون التكليف .

(١٩) المصدر السابق .

(٢٠) المصدر السابق .

(٢١) اللائحة التنفيذية لقانون رقم ٧٦ الصادر بالقرار الوزارى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ مرجع سابق.

(٢٢) لقاءات الباحث الرئيسى مع مسئولى الادارة العامة لتعليم الكبار ومحو الامية .

(٢٣) سهير محمد ، علاقة السياسة الاجتماعية بمشروع محو الامية ،دراسة مطبقة على مكلفى الخدمة العامة — بوزارة الشئون الاجتماعية — رسالة ماجستير غير منشورة — كليةالخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ،١٩٨٨.

(٢٤) وزارة الشئون الاجتماعية ،الادارة العامة للخدمة العامة ،ادارة شئون التكليف ،تعليمات التدريب.

(٢٥) المرجع السابق — ص١٠٤ .

(٢٦) وزارة التربية والتعليم — الادارة المركزية للامانات الفنية — خطة تدريب العاملين ببرامج الحملة القومية لمحو الامية د.ت ص ٧ — ٨

(٢٧) المرجع السابق ص٨

(٢٨) وزارة التربية والتعليم — الادارة المركزية للامانات الفنية — الخطة التنفيذية لبرنامج تدريب معلمى محو الامية فى اطار تنفيذ الحملة القومية الشاملة لمحو الامية د.ت ص٤ .

(٢٩) المرجع السابق . ص ٣ — ٤ .

الفصل الثالث

الاحتياجات التدريبية للمعلم فى مجال محو الامية*

مقدمـــــه :

يتناول الفصل الأساس النظرى بالنسبة للاحتياجات التدريبية للمعلم فى مجال محو الامية بوجه عـــــام ، و يعنى بابراز الأسس النظرية التى يتم من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية لمن يعملون بالتدريس فـــــى محو الامية .

اما تحديد الاحتياجات التدريبية بالنسبة لفئة مكلفى الخدمة العامة من خريجى موءسسات التعليم العالـــى المختلفة فيتم فى الفصل الخامس الذى نخصصه للاطار " الامبيريقى " و الذى نتعرف من خلالة على الاحتياجـــات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية كما افصحت عنها نتائج الدراسة الميدانية .

و يشتمل الفصل الحالى على ثلاثة محاور رئيسية :

أولا : الاحتياجات التدريبية و وسائل التعرف عليها .

ثانيا : العوامل المحددة للاحتياجات التدريبية للمعلم فى مجال محو الامية و تشمل :

أ ـ مفهوم " الامية " الذى تأخذ به الموءسسة التى يعمل بها المعلم .

ب ـ " تحليل العمل " بالتدريس فى مجال محو الامية و يشمل :

١ ـ الادوار التى يقوم بها معلم محو الامية .

٢ ـ المهارات و المعارف و السلوكيات المطلوب توافرها فى معلم محو الامية .

ج ـ حاجات و دوافع الدارسين الاميين الى التعلم .

---

* قام باعداد هذا الفصل الأستاذ الدكتور سعيد جميل سليمان .

أولا : الاحتياجات التدريبية و وسائل التعرف عليها

ماهية الاحتياجات التدريبية :

يؤدى التعرف على الاحتياجات التدريبية دورا هاما له أهميته فى تحقيق الانشطة التدريبية لاهدافها ، فكلما امكن التعرف على تلك الاحتياجات و تحديدها كلما امكن تلبيتها من خلال التدريب . و يقاس نجاح التدريب بالنجاح فى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها حيث يستتبع التقدير السليم الاحتياجات قدرة أفضل على تحديد القدر المطلوب تزويد المتدربين به من المعلومات و المهارات و الاتجاهات و الخبرات الهادفة .

و الاحتياجات التدريبية هى " مجموع التغييرات المطلوب احداثها فى معلومات و خبرات العاملين لتجعلهم قادرين على اداء اعمالهم على الوجه الاكمل (١) ، و يرادف عبد المقصود (١٩٧٤) بين الاحتياجات " المهنية " للمعلم و احتياجاته " التدريبية " و يرى ان الاحتياجات التدريبية انما تمثل الفرق بين الاعمال التى يجب القيام بها بكفاءة تحقق أهداف المؤسسة التى ينتمى اليها ، و الاعمال التى يستطيع القيام بها فعلا ، فالفجوة بين امكانات الفرد الراهنه ، و المطالب التربوية المنوط به تحقيقها تمثل الاحتياج التدريبى الذى يجب تغطيته من خلال وسائل التدريب المتاحه (٢) . و قد سار برعى (١٩٦٨) على نفس المنهج بتحديد الاحتياجات التدريبية على أنها " مجموعة التغيرات و التطورات المطلوب اجراؤها فى معلومات العاملين و خبراتهم و اتجاهاتهم و سلوكهم للتغلب على المشاكل التى تعترض سير العمل و الانتاج (٣) .

و عند تحديد التغييرات المشار اليها نجد ان منها ما يتعلق بالجانب المعرفى ، و منها ما يتعلق بالجانب الوجدانى ، و منها ما يتعلق بالجانب المهارى و من ثم تتركز عناصر الاحتياجات التدريبية فى الاتى :—

أ — معلومات مطلوب تزويد المتدربين بها .

ب — خبرات و تطبيقات عملية مطلوب تنميتها لدى المتدربين .

ج — سلوكيات و اتجاهات مرغوبة مطلوب تنميتها لدى المتدربين بهدف ترقيه اداء المهام المطلوبة منهم .

مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية :

تتنوع المصادر التى يمكن من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية لتشمل مايلى :

١ — المهام المنوطه بالمتدرب بعد انتهاء تدريبه :

و تتم هذه من خلال وصف الوظيفة ، و تحديد واجباتها و مسئولياتها ، و المهام التى يضطلع بها الفرد

عند شغلة لها ، و يقتضى تحليل مهام الوظيفة تحديد الخبرات و المهارات اللازمة للنجاح فى اداء مهامها . و هكـــذا فتوصيف الوظيفة محدد اساس لما يحتاجه الفرد من تدريب .

ب ـ تقارير الكفاءة :

و تعتبر تقارير المتابعين و الموجهين على اختلاف مسئولياتهم و مستوياتهم مصدراً رئيسيا للتعرف علــى الاحتياجات التدريبية اذا اتسمت تلك التقارير بالدقة و الموضوعية بالدرجة التى ينعكس فيها بصدق واقع الاداء الفعلــى للافراد ، و توجه الى نقاط الضعف التى يتكرر ملاحظتها و التى يقتضى الامر علاجها من خلال التدريب .

ج ـ الاهداف المطلوب تحقيقها :

فلكل موءسسة أو منظمة أهداف تتجه الى تحقيقها ، و ان دراسة الأهداف المحددة للموءسسة التى يخضع لهـا المتدربين بعد انتهاء تدريبهم يعطى موءشرا عاما على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمن يعملون بها .

د ـ رأى الفرد المتدرب :

و الفرد المتدرب اقدر من غيره على تحديد نوعيه التدريب الذى يعينه على تأديه عمله على الوجه الاكمــل . و هناك أساليب عديدة مباشرة و غير مباشرة يمكن من خلالها التعرف على الجوانب التى يرى الفرد أهميتها فى تلبيــة احتياجاته التدريبية ، و من الأساليب الممكنه ان يتم التعرف على تلك الاحتياجات من خلال الصعوبات و المشاكــل التى يرى الفرد المتدرب انها تعوق اداء المهام المطلوبه على الوجه الاكمل .

هـ ـ معدلات اداء العمل :

و من الموءشرات التى يمكن الاستناد اليها فى التعرف على الاحتياجات التدريبية تقرير مدى جودة اداء العمل من عدمه،و يعتبر معدل الاداء أساسا يمكن الاستناد اليه فى مدى قيام الفرد بعمله على النحو المنشود .

و هناك ثلاثة معدلات : معدلات " كمية " و هى التى تركز على وحـدات العمـل اللازم انجازها فى فترة زمنيه ما ، و معدلات " نوعية " و هى التى تركز على الاداء و جودته و نسبة الاخطاء التى تحدث فـــى الاداء و المعدلات" الزمنية "و تركز على الوقت اللازم لانجاز عمل معين .

ثانيا : العوامل المحددة للاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الامية

تتداخل فى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم محو الامية مجموعة من العوامل تتشابك معا،و تشمل هذه مفهوم محو الامية ، و تحليل العمل بالتدريس فى مجال محو الامية ، و الدوافع التى تدفع الدراسين الاميين للدراسة فى فصول محو الامية . و نتناول فيمايلى كل نقطة من هذه بشيء من التفصيل :ـ

١ـ مفهوم محو الامية كما تأخذ به الموءسسة التى يعمل بها المعلم بعد تدريبة :

يشكل اختلاف المدلولات التى تقف وراء المصطلحات المستخدمة فى مجال تعليم الكبار عموما صعوبة كبيرة امام الباحثين فى هذا المجال،فقد يستخدم نفس المصطلح بعدة مدلولات مختلفة . و يرى الكثير من أساتذة التربية أن شيوع هذه الاختلافات تعوق اجراء البحوث و بخاصة المقارنة (٤) .

و رغم الاعتراف بوجود قدر من التفاوت فى مفهوم محو الامية الا انه مع هذا لا يمكن اغفال مفهوم " الامية " الذى نود تدريب المتدربين ليوءدوا مهامهم فى ضوءة كمحدد لاحتياجاتهم التدريبية ، و بالتالى كمحدد للبرامج التدريبية التى تقدم لهم فى سياق اجتماعى/ اقتصادى معين اذ ان لكل مجتمع ظروفة و خبراته التى تحدد الأخذ بمفهوم أو باخر من مفاهيم الامية .

و من جهة اخرى ان الموءتمرات الدولية لتعليم الكبار منذ الزينور (١٩٤٩) حتى باريس (١٩٨٥) قد اسهمت ـ الى حد ما ـ فى تبادل الخبرات و التجارب بالنسبة لمفاهيم و مضامين أنشطة تعليم الكبار فضلا عن جهود اليونسكو الاخرى من ندوات و حلقات نقاش و دورات ... الخ .

و بوجه عام يمكن الاشارة الى ان مفهوم " الامية " قد مر فى اربعة مراحل متميزة ، فتركز فى البداية حول عدم المام الفرد بالابجدية و من هنا كان الاهتمام باكساب الاميين بعض مهارات القراءة و الكتابه ، بالاضافه الى بعض من العمليات الحسابية البسيطة و بعض المعلومات الخاصة . و يستند هذا المفهوم الى ان اكتساب الفرد لبعض مهارات الاتصال الاساسية هى الوسيلة لتعويضة عن الحرمان من فرصته التعليمية عندما كان صغير السن ، و هى التى تفتح امامه باب التزود بالثقافة الانسانية و النمو فيها فى مستقبل حياته (٥) .

لكن وضح مع الزمن ان اكتساب الافراد لبعض اساسيات القراءة و الكتابة و الحساب لا يستطيع وسط عالم سريع التغير ان يسد احتياجاتهم ، فضلا عن ان تعلم الاميين لهذه الاساسيات لا يمس المشكلات الحقيقية التى يواجهونها مما يجعل مردود محو الامية ضئيلا بالنسبة لحياة الفرد .

و كان هذا التفكير باعثا على ظهور مفهوم " محو الامية الوظيفى " الذى يقوم على الربط بين ما يتعلمه الامى الكبير و بين عمله و حياته .

و من الطبيعى ان يحتاج مفهوم " محو الامية الوظيفى " نوعا من المعلمين يختلف عن النوع المألوف من المعلمين فى برامج محو الامية التقليدية حيث لم يكن المعلم مطالبا باكثر من تعليم مهارات الاتصال و بعض مبادىء الثقافة العامة ، بينما المعلم فى برامج محو الامية الوظيفى مطالب بان يرفع مستوى كفاية الأمى فى المهنه التى يمارسها ، واعيا بالمشكلات التى يواجهها قادرا على قيادته و ارشاده ، فضلا عن أهميه ان تتوافر لديه المعرفه بمهارات القراءة و الكتابة و الرياضيات و طرق تدريسها .

و قد ثبت من هذا المفهوم مفهوم اخر يربط بين الامية و بين تخلف المجتمعات ، و تداعت على هذا الفكر نظرة جديدة لمحو الامية كوسيلة لعبور الفجوة الكبيرة بين عالم الدول المتقدمة و عالم الدول النامية او المتخلفة ، و عجز الدول ذات المعدلات المرتفعة من الامية عن استيعاب الحضارة الانسانية و اللحاق بالتقدم ، و من هنا كان مفهوم محو الامية " الحضارى " و الذى يتطلب لتحقيقة معلما واسع الاطلاع قادر على التعرف على وسائل التقدم ، و أساليب حفز الاميين على المشاركة الفعالة فى تنمية مجتمعاتهم و حل مشكلاتها .

و تنحو الجهود الحالية لمحو الامية فى مصر منحنى وظيفيا لا تقف عند حد اكساب الدارسين المهارات الأساسية بل يتعداه الى توظيفها لخدمة الفرد و المجتمع ، و يتضح الامر من الأهداف التى وضعتها الحملة الشاملة لمحو الامية فى مصر و التى تتمثل فى الوصول بالاميين الى المستوى التعليمى و الثقافى الذى يمكنهم من توظيف خبراتهم القرائية و الكتابية و الحسابية فى مواصلة الاطلاع ، و الانتفاع بها فى حياتهم العملية بالاضافة الى الوعى بمشكلات بيئتهم و قضايا مجتمعهم ، و اوضاع المهنه التى يمارسونها (٦) .

و اذا كان لهذا المفهوم الشامل ان يتحقق فانه يقتضى مزيدا من التدقيق بالنسبة لتعليم معلم محو الامية، و العناية بتدريبة بحيث يقود الدارسين الاميين فى اكتساب الخبرات القرائية و الكتابية و غيرها و ان يحفزهم على مداومة الدراسة و الاطلاع ، موجها لهم للارتفاع بحياتهم العملية ، و دافعا لهم لتفهم بيئتهم و المشاركة الفعالة فى النهوض بها .

ونناقش فيمايلى تحليلا للعمل بالتدريس فى مجال محو الامية .

ب — تحليل العمل بالتدريس فى مجال محو الامية :

يشمل تعليم الكبار بمفهومه الواسع الذى ورد فى التصنيف الدولى المقنن للتعليم (اسكيد) الذى اصدره اليونسكو عام ١٩٧٧ انه كل تعليم يتم خارج المدرسة ، و يقدم لمن ليسوا فى المدارس النظاميه او الجامعات ، و هم عادة فى سن ١٥ سنه أو أكثر .

و يتمشى مع هذا التعريف الشامل ما يراه جلال (١٩٧٩) (٧) من انه يتسع ليشمل مجموع المجهودات التربوية التى توجد ليستفيد منها الشباب و الكبار خارج انشطة التعليم النظامى فى المدارس و الجامعات هادفه الى زيادة كفاءة الفرد و قدرته الاجتماعيه و الاقتصادية و الثقافية و السياسية ، و هادفه الى تصحيح نواحى القصور التى برزت نتيجه التعليم النظامى ، كما يهدف الى مساعدة الفرد على تحقيق طموحة الشخصى فى الوقت الحاضر و فى المستقبل من النواحى المهنية و غيرها .

و يندرج تحت " تعليم الكبار" فى البلاد الناميه العديد من الأنشطة و الانماط التعليمية التى تقدم للبالغين ، و من بينها " محو الامية " و " الثقافة العمالية " و " الثقافة الجماهيرية " و " التدريب المهنى للكبار " ، و لكل واحد من هذه الانشطة الجوانب التى ينفرد بها و المهارات التى ينبغى ان يكتسبها من يعملون فيه الا ان هذا لا ينفى وجود قدر مشترك لا يمكن اغفاله بينها جميعا .

و اذا ما ركزنا على " محو الامية " فاننا يمكن ان نرى العلاقة بينه و بين "تعليم الكبار" اقرب ما تكون الى علاقة الجزء بالكل . و يتداعى على ذلك ان ما ينطبق على الكل يمكن بوجه عام قبوله بالنسبة للجزء ، فطبيعة العمل فى تعليم الكبار و الصفات التى ينبغى ان يتسم بها من يعملون فى هذا المجال بوجه عام يمكن الاستناد اليها بالنسبة للعمل فى مجال محو الامية .

و عند تحليل العمل فى مجال التدريس بفصول محو الامية هناك ثلاثة جوانب لابد من وضعها فى الاعتبار :—

أولا : الادوار و المهام المطلوبة من معلم محو الامية .

ثانيا : المهارات و المعارف و السلوكيات المطلوبة لاداء تلك الادوار .

ثالثا : دوافع الدارسين الاميين الى التعلم .

١ ــ الادوار المنوطه بالمعلم فى مجال محو الامية :

من التعريفات المقبوله " للدور " انه ما يتوقعه المجتمع من الفرد الذى يمثل مركزا ما داخل الجماعه (٨) . و تحدد المجتمعات ، و بخاصة تلك السائرة فى طريق النماء الادوار الاجتماعية المتوقع من الافراد القيام بهـــا . و ليست الادوار المتوقعه من معلم محو الامية بالأمر البسيط حيث يتوقع منه القيام بالعديد من الادوار . و قـــد اتسع مدى هذه الادوار على مدى الزمن مع تعقد مفهوم محو الامية و متطلباته بالنسبة للمعلم .

و هناك قدر مشترك من الادوار المطلوبه من المعلم ايا كانت نوعيه التعليم الذى يقوم بالتدريس فيـــه ، أو المرحلة التعليمية ، و هذه الادوار يشارك فيها معلم محو الامية غيره من المعلمين على اختلافهم .

و هناك فى ذات الوقت قدر من " التفردية " للادوار المتوقعه من معلم محو الامية او تعليم الكبـــار دون غيره و يمكن ان نجمل القدر المشترك فى ثلاثة ادوار كمايلى :ــ

١ ــ الدور التربوى :

و هو الأساس فى عمل المعلم و يشمل الدور التربوى المتوقع منه " تنظيم للقوى البشرية للـــدارس او الطالب تنظيما يضمن له حسن التصرف و التكيف بعالمه الاجتماعى و المادى "يقـــع على عاتـــق المعلم القيام بالادوار الاتية :ــ

أ ــ ان يكون موجها و مرشدا لطلابه بكل ما يحمله التوجيه و الارشاد من معان و بخاصه فى مجـــال التحصيل .

ب ــ دعم العلاقة بين المؤسسة التعليمية و البيئية من خلال الالمام بتركيب البيئة و المستوى الثقافـــى و الاجتماعى و الاقتصادى للطلاب .

جـ ــ تهيئة المناخ المدرسى للعمل الاجتماعى ، فنمو الدارس او الطالب لا يتحقق الا فى اطار اجتماعـــى ، كما يجب ان تكون للمعلم علاقات طيبة مع الاخرين من دارسين و زملاء و مدرسين و موجهين (٩) .

٢ــ الدور المعرفى :

حيث يمثل نقل المعرفة للدارسين او الطلاب الوظيفة التقليدية للمعلم و من ثم يتعين القيـــام بالادوار الاتية :

أ ـ التخطيط للمواقف التعليمية المختلفة بحيث تشتمل على خبرات تعليمية ناجحة و ذات مغزى للطلاب ٠

ب ـ ربط الخبرات التعليمية التى يهيئها المعلم للدارسين بميولهم و بيئاتهم لتصبح ذات معنى بالنسبة لهم ٠

ج ـ استخدام طرق التدريس المناسبة و الوسائل التعليمية الكفيلة بتحقيق الاهداف التربوية ٠

د ـ توجيه التعليم فى ضوء الفروق الفردية بين الدارسين ٠

هـ ـ تقويم الطلاب و رفع التقارير المعبرة عن مستواهم ٠

و ـ الربط بين الجوانب النظرية و التطبيقية (١٠) ٠

٣ـ الدور الثقافى :

حيث لا يقتصر دور المعلم على نقل المعرفة للدارسين او الطلاب بل يتعين عليه الالمام بالاحداث الجارية على كافة المستويات ، و العلم بالثقافة و العوامل المختلفة ذات الاثر على حياة الدارسين ، و يقتضى الامر قدرة المعلم على تناول المشكلات الاجتماعية المحيطة بالدارسين و الدور الممكن لهم فى حلها (١١) ٠

فاذا اتجهنا بالتخصيص الى الادوار المتوقعه من المعلم فى فصول تعليم الكبار و محو الامية ، فاننا نلاحظ اتساع و تنوع هذه الادوار على مدى الزمن ٠ و قد اسهمت فى ذلك الاتساع و التنوع الموءتمرات الدولية لتعليم الكبار ، و كذا الموءتمرات المنطقية و المحلية ، و ما يتخمض عن هذه جميعا من تبادل للخبرات مما يسهم فى بلورة ادوار اكثر تمشيا مع التطورات الحادثة فى كافة المجالات ، فتعليم الكبار بحسب النتائج التى تمخضت عن موءتمر طوكيو (١٩٧٢) قد اتسعت مهامه بشكل كبير بحيث تضم ترقية الوعى بالتغيير و بالتكيف الاجتماعى ، و اعداد الافراد للانشطة المنتجه ، و مكافحة الاغتراب او العزلة سواء من الوجهة الاجتماعية او الاقتصادية فضلا عن المعرفة بالابجدية التى اجمع الموءتمر على اعتبارها حجر الزاوية بالنسبة للتعلم مدى الحياة (١٢) ٠

و على ضوء اتساع مفهوم تعليم الكبار كما توصل اليه موءتمر طوكيو اصبح مطلوبا من معلم الكبار القيام بادوار متنوعة تتناسب مع اتساع المفهوم و من بينها :ـ

ـ تدريس البالغين الذين حرموا من التعليم ٠

— قيادة المناقشات بالنسبة للقضايا المطروحة سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية .

— تدريس الحرف اليدوية و غيرها .

— استخدام معطيات علم النفس .

— تطوير التذوق الموسيقى أو الفنى لدى الدارسين .

— تثقيف الاباء من الدارسين .

و بازاء المهام شديدة التنوع التى يفترض فى المعلم فى تعليم الكبار ادائها عملت العديد من المحاولات و بخاصة فى الولايات المتحدة الامريكية لمزيد من التحديد لقوائم الادوار لاختصارها و الخلوص منها الى ما اطلق عليه " المعامل المشترك " بينها ليمكن مراعاته فى البرامج التدريبية التى تعد لهم .

و من بين ما امكن التوصل اليه فى هذا المجال (١٣) :

أ — العمل مع مجموعة بعينها من الافراد تجمعهم خصيصة مشتركة أو أكثر : الاباء — العمال — الاميين .

ب — المعرفة العلمية فى مجال أو أكثر .

— نمو الشخصية و العلاقات الانسانية .

— الاتصال .

جـ — التمرس ببعض فنون تعليم الكبار :

— قيادة المناقشات .

— تطوير المهارات .

— قيادة انماط الانشطة المتعلقة بوقت الفراغ .

د — تنظيم المجتمع المحلى و تخطيطة :

— فنون و أساليب العمل الجماعى .

— تحفيز المنظمات و العمليات للارتقاء بالمجتمع المحلى .

هـ — تنظيم و ادارة أنشطة الكبار :

و فى ورقة قدمت للموءتمر الاول لمسئولى محو الامية فى مصر حدّد خبراء مركز التربية الدولى للتعليم الوظيفى (سرس الليان) دور معلم محو الامية فى ست نقاط تتنوع تنوعا كبيرا لتشمل الى جانب الدور التدريسى ادوارا اخرى تتعلق بالقيادة ، و الحفز على مواصلة التعليم ، و المشاركة الايجابية فى مشكلات مجتمعهم و تدريب الافراد مهنيا ، و تشمل النقاط الست مايلى (١٤) :

- تعليم الدارسين الامبين مهارات القراءة و الكتابة و الحساب و موضوعات البرامج الثقافية .
- تشجيع الدارسين و قيادتهم فى تحمل اعباء التعلم و اذكاء الروح المعنوية لديهم .
- معالجة الفروق الفردية و استكمال النقص لدى المتغيبين لبعض الوقت .
- توسيع افاق الدارسين و حفزهم على مواصلة التعليم و تبصيرهم بالطرق التى تمكنهم من ذلك .
- تعريف الدارسين بواجباتهم كمواطنين صالحين و تدريبهم على مناقشة مجتمعاتهم و التفكير فى معالجتها .
- التدريب المهنى و رفع الكفاية الانتاجية فى برامج محو الامية الوظيفى .

٢ـ المهارات والمعارف المطلوب توافرها فى معلم محو الامية :

انعكست روءية موءتمر طوكيو (١٩٧٢) للادوار المنوطه بمعلم الكبار و محو الامية على تصوره للمهارات المطلوب توافرها فيه فوضع لهذا المعلم مجموعه من الصفات و المهارات كمايلى :ـ

- توافر الخبرة الاجتماعية العريضة و الخلفية الثقافية ، و المهارات الاجتماعية ، و الالفه بعمل الجماعة و ديناميات التفاعل فى الجماعة و فهم العمليات الاجتماعية و السياسية مع القدرة على الشعور بالتعاطف مع الاخرين .
- الحماس الذى يدعمه احساس قوى بالالتزام الاجتماعى .
- القدرة على تحليل الظروف الاجتماعية للدارسين لخلق البيئة المناسبة للتعلم و بث الثقة فيهم للتعلم و المشاركة فى أنشطة الجماعه (١٥) .

و رغم العمومية التى تتسم بها صياغة الصفات المطلوبة و غياب التحديد الاجرائى لها مما يوءثر سلبا على امكانية الافادة منها الا أنها توءكد على بعض الجوانب الهامة التى يتعين اخذها فى الاعتبار، فالالفه بعمل جماعة تجمعها خصائص مشتركة يتطلب مهارات فى التعرف على احتياجات افرادها .

و من جهة اخرى فان الخبرة الكافية بديناميات التفاعل، و قيادة المناقشات يستتبعة ضرورة توافر القدرة على الاقناع . كما و ان خلق البيئة المناسبة للتعلم يتطلب معلما متفهما لاحتياجات الدارسين الكبار و اهتماماتهم، ودوافعهم الى التعلم ، و ما بينهم من فروق فردية ، و كيفية مواجهة تلك الفروق .

و فى العقود الاخيرة اتجهت بعض الدراسات و البحوث الى تسليط الضوء على المهارات الواجب تنميتها بالنسبة للكوادر العاملة فى مجال تعليم الكبار . و كان المنحى العام الذى سارت عليه كثير منها تحديد مهارات

معينه لادوار بعينها استنادا الى الوضع الوظيفى للفرد العامل فى مجال تعليم الكبار ، فهناك مهارات يقتضى الامر توافرها فى المعلمين ، و اخرى فى الاداريين ، و ثالثه فى الموجهين و المشرفين الفنيين ، و رابعة فى الاختصاصيين و المستشارين ... الخ .

و فى دراسة امبريقية اجراها تشمبرلين على " مهارات معلمى الكبار " (١٩٦١) (١٦) و شملت عينتها ٩٠ من قادة تعليم الكبار ، و استهدفت التعرف على اجابة عده اسئلة بشأن ما يجب ان يعرفة معلم تعليم الكبار ـ و ماذا يجب ان يكون قادرا على ادائه حتى يكون ماهرا من الناحية المهنية ، و قد تم تحديد ٤٥ عبارة طلب الى عينة الدراسة ترتيبها . و بعد المعالجة الاحصائية امكن فى النهاية ترتيب الخمس عشرة الأولى بحسب درجة اهميتها فى نظر هوءلاء القادة فكانت كمايلى :ـ

١ـ ان يوءمن معلم الكبار بقابلية النمو بالنسبة لغالبية الناس .

٢ـ ان يكون ذا خيال بالنسبة لتطوير المناهج .

٣ـ يستطيع الاتصال بكفاءة ـ يتحدث و يكتب بطريقة جيدة .

٤ـ يفهم الظروف التى يتعلم الدارسون الكبار فى ظلها .

٥ـ ان يكون ذاته فى حالة تعلم .

٦ـ ان يكون قائدا كفئا للمجموعات .

٧ـ ان يعرف نفسه : قيمه و نقاط قوته و ضعفه .

٨ـ ان يكون متفتح العقل و راغب فى قبول آراء الاخرين .

٩ـ ان يكون لدية الفهم بالدوافع التى تدفع الدارسين البالغين للمشاركة فى البرنامج .

١٠ـ ان يكون لديه التزام قوى بتعليم الكبار .

١١ـ ان يستطيع تنظيم و توجيه الانشطة الادارية المعقدة .

١٢ـ ان يكون قد طور برنامجا قيما فيما يتعلق بتعليم الكبار .

١٣ـ ان يكون لديه الفهم بهيكل المجتمع المحلى و تنظيمه و مجموعاته .

١٤ـ ان يوءمن بان الابتكار و التجريب ضروريان لتطوير مجال تعليم الكبار .

١٥ـ ان يوءمن بحرية الفكر و التعبير (١٧) .

و قد توصل جرابوسكى (١٩٧٦) (١٨) الى عشر مهارات للمعلم فى مجال تعليم الكبار فرأى ان معلم تعليم الكبار الكفء ينبغى ان :ـ

١ـ يفهم و يضع فى اعتباره الدافعيه لدى الدارسين الكبار و انماط المشاركة الممكنه بالنسبة لهم .

٢ـ يفهم و يحقق حاجات الدارسين الكبار .

٣ـ يتمكن من فهم الدارسين الكبار نظريا و عمليا .

٤ـ يعرف المجتمع المحلى و احتياجاته .

٥ـ يعرف كيف يستخدم طرق و فنون التدريس المتنوعة .

٦ـ يمتلك مهارات الاتصال و الاستماع للاخرين .

٧ـ يعرف كيف يحدد و يستخدم المواد التعليمية .

٨ـ يكون لديه عقل مفتوح يبتح للدارسين الكبار ان يمارسوا اهتماماتهم .

٩ـ ان يتبح للدارسين الكبار الاستمرارية فى التعليم .

١٠ـ ان يكون قادرا على تقييم البرنامج و تحديد نقاطه الايجابية و السلبية (١٩) .

اما نوكس فقد تبنى مدخلا فضل فيه استخدام لفظة Proficiencies على لفظة Competencies ، و برّر هذا التفضيل على أساس ان الاولى تعنى القدره على الاداء الجيد فى موقف ما ، كما انها تربط بين الفهم و الاداء ، بينما تتضمن الثانية الحد الادنى بالنسبة للمعلمين فى مجال تعليم الكبار (٢٠) مع ملاحظة ان نوكس يكتب متأثرا بخلفيه الاوضاع فى المجتمع الامريكى .

و قد حدد ثلاث مهارات أساسية لمعلم الكبار :

الأولى :

و ترتبط بفهم مجال التعليم المستمر ، و تتضمن معرفة الموءسسات و المعاهد المختلفة التى توفر فرص التعليم المستمر . و تتضمن كذلك فهما للاتجاهات و القضايا المجتمعية ذات التأثيرات المتفاوتة على تعليم الكبار و تتضمن كذلك بالموارد البشرية و غيرها التى تكون ذات فائدة فى الممارسة .

الثانية :

و تتطلب فهما بنمو البالغ و تعلمه ، فجوهر الامر بالنسبه له ينبثق من التعامل المشترك المتمثل فى

مساعدة الكبار على التعلم ، و هكذا فان فهم الكبار للدارسين له أهميته البالغة و التى تتطلب فهم دورة حياة الفرد الكبير و كيف ترتبط بالمشاركة و الدافعيه فى تعليم الكبار • و يرى نوكس ان المعرفة بدافعيه الدارسين الكبار للتعلم لها أهميتها القصوى بالنسبة لنجاح المعلم خاصة بعد ما اثبتته الابحاث الحديثة من ان نسبة كبيرة من البالغين تصل الى أكثر من ٨٣٪ يذهبون للدراسة فى موءسسات تعليم الكبار مدفوعين ببعض التغيرات فى حياتهم •

الثالثة :

و تشمل على خصائص شخصيه من جهة كفاءة التعامل مع الاخرين و الاتجاه الى ممارسة كل ما هو جديد و مبدع • و اذا كانت الكفاءات المرتبطة بالتعلم المستمر قد اصبحت من سمات المجتمعات المتقدمه منذ عصر السبعينات فى اطار تحولها الى المجتمع " المعلم المتعلم " و من بينها المجتمع الامريكى فان الكفاءات المطلوبة بالنسبة لمعلم تعليم الكبار و بخاصة فى فصول محو الامية فى مجتمع نام كالمجتمع المصرى لابد ان تختلف •

و من جهة اخرى فقد توصل خبراء مركز التعليم الوظيفى بسرس الليان الى تحديد عدد من الادوار لهذا المعلم و من هذه الادوار توصلوا الى عدد من المهارات او المطالب التى تفرضها هذه الادوار • و يلاحظ ان هناك قدرا مشتركا بينها و بين ما اورده جرابوسكى و بدرجه اقل مع ما اورده نوكس • و كانت المهارات التى اوردها مركز التعليم الوظيفى بسرس الليان كالآتى :ـ

١ـ اتقان النواحى المتصله بمهارات الاتصال و موضوعات البرنامج الثقافى •

٢ـ الادراك العميق لخطر الامية و فهم الخطط الموضوعه لمحوها و أهدافها و مراحلها و النظم التى تحكم عمل المعلم فيها •

٣ـ معرفة الخصائص النفسية و الجسمية للكبار و طرق التعامل معهم علما و عملا •

٤ـ الالمام بالمبادىء الرئيسية لسيكولوجية الجماعات ، و القيادة ، و طرق رفع الروح المعنوية •

٥ـ معرفة المواد و الوسائل التعليمية المستعملة و ما تقوم عليه من أسس و طرق تطويعها لمعالجة الفروق الفردية •

٦ـ اتقان خطوات السير فى دروس القراءة و الكتابة و الحساب و المعلومات العلمية و الصحية و الفنية المختلفة •

٧ـ معرفة طرق تعليم الكبار و التدرب على تطبيقها عمليا •

٨ـ معرفة طرق التدريب المهنى و رفع الكفاية الانتاجية بالنسبة لبرامج محو الامية الوظيفى (٢١) •

و رغم ما يمكن ان تلعبه قوائم الكفاءات و المهارات المقترح توافرها فى المعلم فى محو الاميه و تعليم الكبار من اضواء ذات أهمية الا انه ينبغى عدم المبالغة فى تقدير قيمه تلك القوائم خاصه و ان بعض اساتذه المناهج يعارضون المبالغه فى بناء برامج اعداد المعلم حول الكفايات على أساس انه ليس من الشروط ان يوءدى التدريب على هذه الكفايات الى اعداد المعلم الجيد مع رفض فكرة تفتيت السلوك الانسانى او التسليم بامكان احداث تغييرات فى جزيئاته • لكننا مع هذا لا يمكن ان نرفض كلية الاستثارة بما توصل اليه الفكر التربوى فى عديد من جامعات العالم بالنسبة لحركة الكفاءات مفضلين ان يراعى البرنامج التدريبى النظره الشاملة و التقنيات الجزئية معا (٢٢) •

جـ ـ حاجات و دوافع الدارسين البالغين الى التعلم :

تمثل حاجات البالغين و دوافعهم الى التعلم امرا له أهميته فى عملية التعلم بفصول محو الامية ، و لها مضامينها المباشرة و غير المباشرة بالنسبة لتحديد مواصفات المعلمين بتلك الفصول (٢٣). و رغم ان الحاجات التعليمية و الدوافع لدى الدارس الصغير لها أهميتها كذلك الا انها ليست بذات الدرجة من الاهمية التى للدارسين البالغين بسبب الفروق بين كلا من الدارسين •

فبالنسبة لقضية تحديد الهدف و المحتوى و الأسلوب فى العملية التعليمية يشارك الدارسون البالغون فيها بدرجة واضحة حيث ان اقبالهم على الدراسة يتم بمحض اختيارهم و اشباعا لحاجات معنيه لديهم •

ومن جهه اخرى فان السمة الوظيفية اكثر وضوحا فى تعليم الكبار عنه بالنسبة لتعليم الصغار، فالدارس البالغ الامى الذى يلتحق بفصل من فصول محو الامية يتوقع ان يعود عليه هذا الالتحاق بعائد مباشر ملموس • و كلما كان معلم محو الامية واعيا بالحاجات و الدوافع التى تدفع البالغين الاميين الى التعلم فى فصول محو الامية ، و قادرا فى ذات الوقت على استخدام تلك المعرفة فى تحريك الدارسين و حفزهم الى التعلم كلما كان هذا ادعى الى نجاح العملية التعليمية • و من هذة الزاوية كانت حاجات الدارسين البالغين الاميين و دوافعهم الى التعلم عاملا له وزنه بالنسبة للاحتياجات " التدريبية " لمعلمى محو الامية •

و يوافق ج•ر كيد على اعتبار التعرف على حاجات الدارسين الكبار جانبا رئيسيا بالنسبة لمحتوى البرنامج و طرق التدريس فى مجالات تعليم الكبار (٢٤) • كما و ان جون لو لم يكن مبالغا عندما سار على نفس النهج الذى سار عليه اساتذه تعليم الكبار معتبرا هذا التعرف هو الأساس الذى لا مفر منه لعملية تعليمية ناجحه و انه يمكن " تلبية احتياجات اى كائن بشرى عن طريق بحث مبررات التعليم لديه " (٢٥) •

و من ثم يوافق جون لو على ان الهدف الرئيسى من تعليم الكبار ليس نقل المعرفة او التزويد بالمهارات، و لكن مساعده الافراد على ان يضعوا امكاناتهم فى خدمة التنمية الشاملة لمجتمعهم مما يستلزم مراعاه ان " لكل فرد موقفة و تطلعاته الفريدة فى نوعها و من ثم له احتياجاته الخاصه من التعلم (٢٦) .

و قد كان لشيوع هذا الفكر تأثيرة على انتقال التركيز فى مجالات تعليم الكبار من " المعلم "و" الموضوع" الى " الدارس " نفسه من خلال دوافعه و حاجاته اذ انه هو الذى يحدد لنفسه الحوافز التى سيستجيب لها .

و فى دراسة " جونستون وريفيرا " امكن التوصل الى مجموعة الدوافع التى تحفز الافراد الكبار على الاشتراك فى تجربة تعلم منظمة فكانت كالاتى (٢٧) :-

١- رغبه الدارسين فى الحصول على وضع تعليمى افضل .

٢- استعداد الدارسين لوظيفة جديدة .

٣- الحصول على تدريب حول الوظيفة .

٤- قضاء وقت الفراغ بطريقة ممتعه .

٥- مقابلة اناس جدد و مسليون .

٦- اكتساب مزيد من الكفاءة فى اداء المهام فى المنزل أو خارجة .

٧- الهروب من الروتين .

٨- تحسين فهم الدارسين لادوارهم فى العمل و البيت و الحياة العائلية .

٩- تحسين المهارات .

١٠- زيادة المعلومات العامة .

١١- زيادة الدخل .

١٢- تنمية الشخصية و تحسين العلاقات الشخصية .

١٣- تنمية بعض الصفات الجسمية .

و اذا كانت دراسة جونستون و ريفيرا قد أجريت على دوافع الدارسين البالغين الا انه من الصعوبه تعميم ما توصلت اليه مع الاميين المصريين مثلا حيث ركزت على الدارسين البالغين فى السياق الاجتماعى و الاقتصادى للمجتمع الامريكى ، ومايحمله هذا من فروق بالنسبة للدارسين البالغين فى المجتمع المصرى .

و نظرا لاهمية هذا الموضوع فقد اضطلع به المركز القومى للبحوث التربوية سنه ١٩٨١ من خلال بحث " دوافع البالغين الاميين فى مصر للالتحاق بفصول محو الامية " (٢٨) و الذى نشير فيما بعد الى أهم ما توصل اليه ٠

دوافع البالغين فى مصر للالتحاق بفصول محو الامية :

كانت خلاصة الدوافع التى افصحت عنها الدراسة التى تم اجراوءها على ٨٧٩ من البالغين الاميين فى ٢٠ مركزا من مراكز محو الامية فى محافظات القاهرة ـ الغربية ـ البحيرة ـ المنيا ـ سوهاج ـ الاسماعلية ـ مطروح تمثل البيئات الحضرية و الريفية و الساحلية و النائية كمايلى (٢٩) :ـ

١ ـ دوافع افراد عينه البحث للالتحاق بفصول محو الامية :

أ ـ الدوافع المتعلقة بالعمل : الترقية ـ أهمية القراءة و الكتابة بالنسبة للعمل ٠

ب ـ الدافع الدينى ٠

جـ ـ الدوافع السياسية و متابعة الاحداث ٠ و اقتصر الامر على الدافع المتعلق بمتابعة الاحداث (قراءة الجرائد ٠

د ـ المحافظة على الخصوصيات والاعتماد على النفس فى مواقف الحياة اليومية ٠

هـ ـ الدوافع الاقتصادية : جميع الدوافع المتعلقة بها ٠

و ـ الدوافع العاطفية و الاسرية : جميع الدوافع المتعلقة بها ٠

ز ـ الدوافع المتعلقة بتحسين الوضع التعليمى و الاجتماعى ٠

ح ـ الدوافع المتعلقة بالمحاكاه عبر الدارسون عن موافقتهم على السوءال الخاص بدافع محاكاه الاخرين فى الالتحاق بفصول محو الاميه ، الا ان هذه الموافقه كانت موضع خلاف نسبى حيث سارت التكرارات فى اتجاه نعم / لا / محتمل ٠

٢ ـ دوافع قام الدارسون بنفيها :

أ ـ تجنب التأخير فى الترقية أو العلاوة ٠

ب ـ الترشيح فى احد التنظيمات ، و قد يكون السبب فى ذلك ان تطلعات الكثير من الاميين لا ترقى الى مستوى الترشيح فى تنظيمات نقابية او محلية او نيابية ٠

جـ — تجنب الشعور بالدونية بالنسبة لجيران او الاصدقاء او الاقارب .

و قد تأكدت من الدراسة حقيقة هامه فى مجال دراسة الدوافع و هى ان الدوافع الموجبـــــة لها قيمه اكبر من الدوافع السالبه فى توجيه السلوك ، و من الواضح ان دافعين من الثلاثة دوافـــع التى قام بها الدارسون بنفيها (أ ، جـ) تتعلق بدوافع سالبه .

٣— دوافع لم يتضح للدارسين موقف محدد بشأنها :

أ — الالتحاق بفصول محو الاميه من أجل فهم السياسة ، و قد يكون السبب فى ذلك ان هناك خلافـــا فى وجهات النظر بين البالغين الاميين حول أهمية فهم السياسة و متابعتها .

ب — اكمال التعليم .

هوامش الفصـــل الثالـــث

١ــ صلاح الدين خليفة ، " الاحتياجات التدريبية " دراسة قدمت فى الورشة التعليمية حول عمليات و أساليـــب تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة ، القاهرة : ١ ــ ٢٠ فبراير ١٩٧٧م ٠ المنظمة العربية للتربية و الثقافـة و العلوم ــ القاهرة ، يونيو ١٩٧٩م ٠ ص ٤٢ ٠

٢ــ محمد السعيد عبد المقصود ، " احتياجات النمو المهنى للعاملين فى قطاع التعليم بالدول العربية " دراســة مقدمه الى اجتماع : جدوى و امكانية تطوير برامج و أساليب تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة بالبلاد العربيـــة (٢٠ ــ ٢٦/٤/١٩٧٧) ، المنظمةالعربية للتربية و الثقافة و العلوم ، القاهرة ، ١٩٧٧٠ص٣٩ــ٤١

٣ــ محمد جمال برعى ، التخطيط للتدريب فى مجال التنمية ، القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٨٠ص٣٤٤

٤ــ جون لو ــ تعليم الكبار : منظور عالمى ، ترجمه المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربـــى ــ سرس الليان : ١٩٧٨ ٠ ص ١٥ ــ ١٦ ٠

ــ أنظر أيضا ج٠ر٠كيد : كيف يتعلم الكبار ، ترجمه أحمد خاكـــى ، المنظمة العربية للتربية و الثقافـــــة و العلوم ١٩٧٧ ، ص١٥ ٠

٥ــ وزارة التربية و التعليم ــ الحملة القومية لمحو الامية ١٩٩٠ ــ ١٩٩٩ ٠

: ص١٢

٦ــ المرجع السابق ص٢٩ ٠

٧ــ عبد الفتاح جلال " مفهوم تعليم الكبار و وظائفه فى الدول النامية " ، مجله النيل (مجلة علمية ربع سنوية) السنة الأولى ــ العدد الأول ، يوليو ١٩٧٩ ، ص٥٤

٨ــ سيد محمد غنيم ــ الشخصية : دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٣ ٠ ص٤٠

٩ــ أنظر صالح عبد العزيز ، و عبد العزيز عبد المجيد : التربية و طرق التدريس ٠

١٠ــ نازلى صالح ، و سعد يسى ، المدخل فى التربية ، القاهرة : مكتبه الانجلو المصرية، ١٩٧٣ ، ص١١٥٠

١١ــ أنظر سعيد جميل سليمان ــ دراسة مقارنه لاعداد معلم المرحلة الثانوية العامة فى الجمهورية العربية المتحـدة و بعض البلاد الاجنبية ٠ رساله ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ١٩٦٩م ٠

أيضا : محمد منير مرسى ، أصول التربية ، القاهرة : عالم الكتب ، ١٩٨٤ ٠ ص ٢٣٠ ٠

I2.UNESCO, Third International Conference on Adult Education, Tokyo: 25 July - 7 August I972. General Report of the Conference, p. I5 and 2I.

I3. W. C. Hallenbeck, " Training Adult Educators" (I984) in S. Brookfield (ed.), Training Educators of Adults. London: Routledge, Chapman and Hall, I988. pp. I07 - I08.

١٤ـ المركز الدولى للتعليم الوظيفى " تدريب المعلمين " ورقة عمل مقدمة الى الموءتمر الأول لمسئولى محو الاميـــة د٠ت ٠ ص١ ٠

I5. Third International Conference on Adult Education, General Report, op. cit., p. 34

I6. M. N. Chamberlain, " The Competencies of Adult Educators " in S. Brookfield (ed.) op. cit.

I7. ibid. p. I47

I8. see ibid. p. 34

I9. ibid.

20. A. B. Knox, " Enhancing Proficiencies of Continuing Educators" in ibid. p. 35.

٢١ــ " تدريب المعلمين " ، ورقة عمل ، مرجع سابق ٠ ص١ ٠

٢٢ــ كلية التربية ، جامعه عين شمس ، مستوى اعداد معلم المرحلة الاولى ، القاهرة : ص ص ٣٠ ــ ٤٨ (على الالة الناسخة) ٠

أنظر ايضا : فايز مراد مينا " أسس بناء البرنامج " (الفصل الرابع ، من الدراسة) ٠

٢٣ــ أنظر مضامين الاحتياجات التعليمية للكبار فى تحديد مواصفات العاملين فى سياق دراسة عبد الفتاح حجاج " اعداد العاملين فى تعليم الكبار و تدريبهم " ٠ فى : علم تعليم الكبار ــ الجزء الاول ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم : القاهرة ، ١٩٧٦ ، ص ص ٢٨١ ــ ٢٨٢ ٠

٢٤ــ ج٠ر٠كيد ، كيف يتعلم الكبار ، ترجمة احمدخاكى ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم : القاهرة ١٩٧٧ ، ص٥٧ ٠

٢٥ــ جون لو ، تعليم الكبار ، منظور عالمى ، مرجع سابق ص٢٥ ٠

٢٦ــ المرجع السابق ، ص ص٢٥ ــ ٢٦ ٠

و يورد جون لو استشهادا بما قاله فريرى ٠٠ " انا لا استطيع فى بيتى ، كزوج ، وأب ، ان افرض سيطرتى كأب على طلبتى ٠ فانا لا استطيع اقتحام عوالمهم لاحركهم فى اتجاه الطرق التى تبدو الافضل بالنسبه لى" ٠

27. Johnstone, J. W. C. and Rivera R. J., Volunteers of Learning: a study of educational pursuits of American Adults. p. 143

٢٨ــ أنظر جون لو ، المرجع السابق ، ص ص ٦٨ ــ ٦٩ ٠

٢٩ــ يرجى الرجوع تفصيلا الى :

سعيد جميل سليمان و فايز مراد مينا ، دوافع البالغين الاميين فى مصر للالتحاق بفصول محو الأمية ، القاهرة : المركز القومى للبحوث التربوية ، ١٩٨١ ٠

الفصل الرابع

اسس بناء البرنامج التدريبي *

يهدف هذ القسم الى وضع الاسس النظرية التى يبنى عليها البرنامج التدريبى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية ويتضمن ذلك اختيارات لمضمون مكونات البرنامج وتحديد المصادر التى تشتق منها هذه المكونات، واتخاذ مواقف محددة بازاء القضايا المعاصرة المتعلقة ببناء البرامج التدريبية، فضلا عن الاخذ فى الاعتبار بالطبيعة الخاصة لبرامج محوالامية فى العالم العربى .

ولكى نضع الاسس المقترحة فى اطارها الصحيح فاننا نشير الى ان برنامج تدريب المكلفين فى هذا السياق شانه فى ذلك شأن برامج تدريب واعداد المعلم بوجه عام — يتأثر بالنظام التعليمى وبمعطيات الثقافة القومية وغيرها من المنظومات الاكبر (١). وفى حالتنا هذه نشير بوجه خاص الى ان خريجى الجامعات من المكلفين يعدون انفسهم من مخرجات النظام التعليمى ،والى ان النظرة الاجتماعية السائدة للمعلم ولمهنة التعليم فى مصر توءثر على ادائهم، كما ان القيم السائدة فيما يتعلق بالعمل العام واهمية مكافحة الامية والاوضاع الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية — بصورة اجمالية جنبا الى جنب مع برامج محو الامية وطبيعة الملتحقين بها، توءثر بصورة مباشرة فى اداء هؤلاء المكلفين — ومن ثم، فان تناولنا لبعض القضايا التقنية (الفنية)، فى سياق اسس تصميم البرنامج — واثناء عملية التصميم ذاتها — لا يعنى عدم وعينا بالعوامل الموءثرة على البرنامج وعلى المخرجات المتوقعة منه وبعبارة اخرى فان نظرتنا تعتمد على ان هذا البرنامج انما يمثل منظومة فرعية من منظومة النظام التعليمى ، والذى يعد بدوره منظومة فرعية من منظومة الثقافة القومية ،وغيرها من المنظومات الاكبر والى جانب ذلك ،فانه لاشك ان اختياراتنا وخبراتنا الشخصية فى المجال ستصبح بعض ملامحه ومكوناته، وهذا اثر صحى وفى هذا الاطار ،فانه يجب ان نشير الى ان الدراسات الميدانية والدراسات النظرية الاخرى فى هذا البحث — مع اهميتها القصوى، لا تجيب عن جميع الاسئلة المتعلقة بتصميم البرنامج، ولكن يقتضى الامر الافادة من الخبرات السابقة الناجحة وتطويعها للمواقف الجديدة جنبا الى جنب مع المواقف الذاتية من القضايا المطروحة . (٢)

وبعد هذه التوضيحات الاساسية لحدود ما تقوم به فيما يتعلق بتصميم البرنامج — وبمقترح ايضا ، فاننا نشير الى اهم الاسس بناء البرنامج كما يلى :

---

* هذا الفصل من اعداد كل من الاستاذ الدكتور فايز مراد مينا والدكتور ضياء الدين زاهر .

١ـ ان يعتمد بناء البرنامج على الاحتياجات التدريبية للمكلفين

لعله من المتفق عليه ان نجاح اى برنامج تدريبى ـ او تعليمى ـ انما يتوقف فى جانب كبير منه على مدى نجاحه فى مقابلة احتياجات الملتحقين به ولذلك فان تحديد الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة فيما يتعلق بتدريسهم فى برامج محو الاميه يمثل مكانا جوهريا فى هذا البحث. والواقع ان البحث الحالى يحاول ان يتوصل الى تحديد هذه الاحتياجات من مصادر متعددة ، بعضها يعتمد على الملاحظة المباشرة لمكلفى الخدمة العامة اثناء تدريسهم فى فصول محو الامية ، وبعضها يعتمد على توجيه الاسئلة المباشرة لمن خاضوا التجربة من قبل ، كما تشمل وجهات نظرا بعض افراد قيادات محو الامية فى مصر عن حاجات المكلفين فى هذا المجال . وعن طريق مقارنة البيانات من هذه المصادر المختلفة، يمكن التوصل الى صورة مناسبة عن الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية . وفى هذا السياق ، نشير الى ان تحديد هذه الاحتياجات يمثل مرحلة اولية فى تصميم البرنامج ، ذلك انها وان كانت تحدد اطار عاما لاهداف البرنامج ومحتواه ، فهى لاتحدد بالضرورة اساليب التعليم والوسائط والمناشط التعليمية المستخدمه فى البرنامج او اساليب تقويمه كذلك ، فان هذه الاحتياجات تعد بمثابة اولويات لها طابع الاهمية الخاصة او ان كان هذا لايعنى انها تتضمن بالضرورة بعض الاساسات الهامة فى برنامج تدريبى لاعداد المعلم . هذا وتجدر ملاحظة ان العناصر والبنود الواردة فى الادوات المستخدمه للتعرف على الاحتياجات التدريبة للمكلفين انماتعتمد على تصورات الباحثين عن الاحتمالات الممكنه لهذه الاحتياجات ، وعلى خبراتهم السابقة فى المجال وبعبارة اخرى ، فان تصميم هذه الادوات يعتمد على موقف الباحثين من الاطر النظرية العامة لادوار المعلم ، وللتدريس الجيد ، وللقضايا المتعلقة ببرامج محو الامية ، وللخبرات الخاصة عن واقع ومشكلات الملتحقين ببرامج محو الامية.. وهكذا. والواقع ان الاطار النظرى لهذه الدراسة قد يتضمن بعض هذه الاطر والخبرات ، وان كان لايتسع المجال ـ فى حدود هذا البحث للمناقشة التفصيله لها .

٢ـ البرنامج التدريبى بشكل منظومه

ان البرنامج التدريبى ـ شانه فى ذلك شان اى برنامج تعليمى ـ بشكل منظومه ، مكوناتها الرئيسية تشمل : الاهداف ، والمحتوى ، وطرق (اساليب التدريس) ووسائط التعلم ، والانشطة التعليمية وعملية التقويم . وهذا يعنى ان هذه المكونات ـ او المنظومات الفرعية ـ تؤثر فى بعضها البعض وتتاثر بها . كذلك فان التغذية الراجعة الناشئة عن عمليات التقويم المستمر النهائى تؤدى الى تطور البرنامج بكافة مكوناته ويترتب على هذه النظره الحرص على تحقيق اكبر قدر من الاتساق بين مكونات

البرنامج ، وعلى الاخذ فى الاعتبار بمدخلات البرنامج من المتدربين والمدرسين والامكانات ، وعلى ان تتفق مخرجاته مع حاجات برامج محو الامية بصورتها المتطورة المنشورة . واذا كان من المألوف الافادة من النظرة النظامية فى البرامج التعليمية فى تحديد اكثر المكونات احتمالا كى تتخذ مدخلا لتطوير المنظومة الكلية للبرنامج ، فان الاقرب الى اعتقادنا ان منظومة طرق واساليب التدريس فى برنامج تدريب مكلفى الخدمة العامة للتدريس فى فصول محو الامية ، قد يكون المدخل المحتمل لتطوير هذا البرنامج . (٣)

وكما ان البرنامج التدريبى يشكل بعناصره المختلفة منظومة ، فانه — كما سبقت الاشارة يشكل منظومة فرعية للنظام التعليمى والثقافة الغربية وغيرها من الثقافات الاكبر .

٣— تمثل تنمية الجوانب الوجدانيه احد الجوانب الاساسية فى هذا البرنامج

مع التسليم بوحدة السلوك الانسانى ، فانه ينبغى اعطاء اهمية خاصة لتنمية الجوانب الوجدانيه المتصله بعمل مكلفى الخدمة العامة فى برامج محو الامية . ولعل تقدير الاهمية الثقافية والاجتماعية لبرامج محو الامية والنظر اليها كواجب قوى ، يعد فى مقدمه الجوانب الوجدانيه التى يجب التركيز على تنميتها . ان تقدير المكلفين لذلك يمثل بلاشك — دافعا هاما لتحمل مشاق عملية التدريس وللمثابرة والاجتهاد والعمل على مواجهة المواقف والتحديات التعليمية التى تصادفهم . ويتصل بذلك ان بعض محتويات برامج محو الامية تتضمن اقتناعا خاصا بالقائم على تعليمها بالقضايا المتضمنه وبقدرته — بدوره على اقناع الدراسين (٤) ومالم تتوفر درجة عالية من وضوح الرؤية وتقدير قيمة هذه الجوانب والاقتناع الشخصى باهميتها ، فانه يتعذر تحقيق الاهداف المتصله بها .

وفى السياق الحالى ، فان علينا ان نتذكر ان تعليم المتدربين بعض الجوانب الوجدانيه يقتضى اتباع اساليب خاصة ، ولعل من اهمها المناقشات الحرة والعصف الذهنى والممارسة الفعلية للقيم المتضمنه ، والقدرة الحسنه من جانب المدربين ، ولممارسة المناشط التعليمية المتصله بالمجال .

٤— ان يتضمن البرنامج الاساسات المتصله بتعليم مواز برنامج محو الامية

يتضمن برنامج محو الامية ثلاث مواد؛ اللغة العربية ، والرياضيات ، والثقافة العامة . ولكل من هذه المواد طبيعتها الخاصة واساليب تعليمها وتعلمها — بوجه عام ، الى جانب اساليب تعليمها وتعلمها بالنسبة للكبار الاميين . ويتضمن هذا التعرف على اهم الوسائط التعليمية المناسبة لكل من

هذه المجالات ، والقدرة على استخدامها على الانتاج بعضها ، ومن الطبيعى ان من يقوم بتعليم هذه المواد لابد وان يتعلم هذه الاساسات،والواقع ان التحدى الحقيقى يتمثل فى ضيق الوقت الذى يمكن تخصيصه للتدريب . ويفرض هذا التحدى ان تقدم الخطوط الاساسية ، وان يركز البرنامج على تدريب المكلفين على استخدام دليل المعلم فى برامج محو الامية (٥) ويذوى ذلك — جنبا الى جنب — مع المتابعة الميدانية من جانب الموجهين الفنيين الى تحقيق اكبر قدر من اهداف برامج محو الامية .

و تجدر الاشارة الى ان اتقان المكلفين لاساليب التعليم المرتبطة بكل مادة من مواد برنامج محو الامية لايتعارض مع — بل قد يكون اساسا لازما — للعمل على بناء مواقف متكاملة تتضمن معارف من هذه المجالات وغيرها .

٥— ان يتضمن البرنامج جانبا اساسيا عن خصائص الكبار الاميين والتفاعل معهم

لعله يمكن القول ان اكبر خطيئة تتصل ببرامج محو الامية انها تعد صورة مكررة لمناهج الصغار فى التعليم الابتدائى ، دون مراعاة لحاجات الكبار الاميين وخبراتهم الحياتية ، وللمشاعر الناجمه عن عدم لحاقهم بركب التعليم ، وخصائص الكبار بوجه عام . ومن هذا المنطلق فان دراسة خصائص الكبار الاميين والتعامل معهم ينبغى ان تعد من الاساسيات فى اى برنامج تدريبى لاعداد معلمى محو الامية الاكثر من هذا ، ان مثل هذا الاعداد قد يكون السبيل الى تجاوز الاثار الناجمة عن الاخطاء المماثلة فى برامج محو الامية فى مصر . فالمعلم الجيد يمكنه اثراء البرنامج ، والربط بين محتوى البرنامج والخبرات الحياتية للكبار وان يراعى ضعف حواسهم كما يمكنه ان يشيع جوا تعليميا يسمح للاميين الكبار بتجاوز الشعور بالدونيه .

٦— ان تعتمد اساليب التدريس فى البرنامج بصورة اساسية على المناقشات وورش العمل

لعل من اهم مبادى التعلم ان نشاط وايجابية المتعلم تساعد على تحقيق تعلم افضل لقد اخذ هذه المبدأ طريقة الى التطبيق على نطاق واسع فى مجال التدريب ، بحيث اصبح يتم الاعتماد فى معظم البرامج التدريبية على المناقشات المكثفة وورش العمل . وفى المقابل ، فلقد اخذ الاعتماد على المحاضرات يتناقص ، واختلفت وظيفتها ، بحيث اصبحت بالدرجة الاولى —موجها ومثيرا للفكر والمناقشة ومرشدا للعمل الذى يقوم به المتعلمون ودليلا الى مصادر التعلم.فاذا اخذنا سياق برنامج تدريبى معاصر ، فانه عادة مايطرح مشكلة — من خلال محاضرة او مجموعة من الاسئلة اومناقشة عامة — الخ ، ثم تنقسم المجموعة الكلية الى مجموعات عمل حيث تقوم بالاجابة عن اسئلة محددة وتتوصل الى نتائج معنية ، ثم تلتقى مجموعات العمل وتعرض وتناقش ماتوصلت اليه كل مجموعة ، حيث تتاح

الفرصة للمتعلمين ان يتبادلوا الخبرات ويتعلموا من بعضهم البعض ، وتتوالى حلقات البرنامج التدريب وقد تتخلله بعض المحاضرات التى تنشأ الحاجة اليها فى سيان التعلم او المحاضرات التوجيهية او التدريب العملى وهنا تصبح الوظيفة الاساسية للمدربين تخطيط المواقف التعليمية ، واختيارمجالات المناقشة وورش العمل وادارتها ، والتقويم والمتابعة المستمرة لنواتج التعليم . وتبين الخبرات العملية المتعددة فعالية هذه الاساليب فى اكتساب معارف عديدة واتقان مهارات متعددة وتغيير الاتجاهات وتنمية الجوانب الوجدانيه بوجه عام — فى فترات زمنية صغيرة نسبيا . (٦) واخيرا فاننا اذا كنا نوصى باتباع هذه الاساليب فى برامج تدريب مكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الاميه ، فان التدريب على استخدام هذه الاساليب قد ينظر اليه على انه هدف فى حد ذاته فى اطار هذا البرنامج اذ يسهم فى ان يعيش المتدربون فى صورة تقبل المقارنه بما يفترض ان يمارسونه عند تعليمهم للكبار ، وخاصة من حيث تقسيم المجموعة الكبيرة الى مجموعات صغيرة واتاحة الفرصة للمتعلمين كى يفادوا من خبرات بعضهم البعض حيث يتحول التباين فى الفروق الفردية الى ميزة وعامل مساعد على التعلم . ومن هنا تصبح عملية تدريب المكلفين بمثابة تدريبا عمليا على الاساليب التى يفترض ان يطبقونها فى تدريسهم فى برامج محو الامية ، مع الاخذ فى الاعتبار خصائص الاميين الكبار .

٧— ان يتضمن البرنامج تدريبا على عملية التدريس

ان التدريب على مهنة التعليم يتطلب التدريب على اداء عملية التدريس ولذلك فلقد خصصت كليات التربية جانبا هاما من برامجها للتدريب الميدانى على التدريس فيما يعرف " بالتربية العملية (٧) ونظرا للصعوبات المتصله بالتدريب الميدانى على التدريس فى مجال محو الامية ، فقد يكون البديل اذا تعذر ذلك — هوالتدريب على مهارات التدريس من خلال برامج " التدريس المصغر" كذلك ، فان التدريب على عملية التدريس يفترض ان يتضمن على الاقل — التخطيط لتدريس الدروس اليوميه ، وعمليات التقويم — بصورها المختلفة ، والتدريب على استخدام وانتاج الوسائل التعليمية .

٨— ان يراعى البرنامج النظرة الشاملة والتقنيات الجزئية معا

لعل من اكثر نقاط الخلاف فى اعداد البرامج التدريبية او بعبارة ادق فى الفلسفة التى تبنى عليها البرامج ، التركيز على النظرة الشاملة مقابل الجوانب التقنية الجزئية — وتنعكس مظاهر هذا الخلاف فى مجال اعداد المعلم فيما يتعلق بالخلاف حول بناء مراجع اعداد المعلم حول الكفايات التعليمية . ولعل المسلمه الاساسية لهذا المنحى فى بناء برامج اعداد المعلم — بصورة مبسطة — ان عمل المعلم

يتطلب مجموعة من الكفايات ، وان التدريب على كل من هذه الكفايات يؤدى الى اعداد المعلم الجيد . والواقع ان هذه الفكرة تعتمد على معطيات النظرية السلوكية ، والتى تتضمن تفتيت السلوك الانسانى وان احداث التغيرات فى بعض الجوانب الجزئية للسلوك الانسانى يؤدى الى تغير اساس فى هذا السلوك . وخلاصة موقفنا اننا نختلف جذريا مع هذه النظرة ، الا انه قد يكون لها بعض الفوائد التطبيقية المحدودة (٨) . ان عمل المعلم يتطلب اتقانه لمجموعة من الكفايات ، ولكن اتقان كلا من هذه الكفايات لايؤدى بالضرورة الى اعتباره معلما جيدا ، كما ان التدريب على الكفايات يجب ان يكون مصحوبا بتصور شامل للعلاقات بين هذه الكفايات وتأثيرها على نواتج التعلم . ولكى نوضح ذلك ، فان الصياغه الاجرائية السلوكية للاهداف التعليمية تساعد على تحقيق الاهداف التعليمية، وينبغى تدريب المعلم على صياغتها ،الا انها لاتتضمن جميع الاهداف اذ تقتصر على بعض الاهداف المعرفية والمهارية بل وقد تقتصر على بعض المستويات الدنيا منها .ومن هنا فان تدريب المعلم على صياغة الاهداف الاجرائية السلوكية من الامور الهامة ، ولكن بشرط ان يدرك المعلم ان الاهداف القابلة لهذه الصياغه لاتمثل جميع الاهداف التعليمية ، وان هناك اهدافا اخرى تتمتع باهمية كبرى وينبغى ان يسهم تدريسه — بصورة واعية — فى تحقيقها دون ان تتضمنها قائمة الاهداف الخاصة بالدرس . (٩)

ولذلك فان تصميمنا للبرنامج المقترح يعتمد على الربط بين الجزء والكل، والانتقال من الكليات الشاملة الى التفصيلات الجزئية والتدريب عليها ، ثم ربطها بالصورة الكلية ... وهكذا فى حركة مستمرة بين الكل والجزء، العام والخاص ، وبالصورة التى تسمح بتحقيق اكبر قدر من العائد من هذا البرنامج التدريبى .

٩— ان تكون دراسة البيئة المحلية ومشكلاتها احد محاور البرنامج

لما كانت البيئة المحلية تعد احد المداخل الاساسية لبرامج محو الامية ، كما ان معلم محو الامية مطالب بتقديم امثله من واقع البيئة المحلية عند قيامه بتدريس المواد المختلفة لبرنامج محو الامية فانه يفترض ان تكون دراسة البيئة المحلية ومشكلاتها احد المحاور الاساسية فى برنامج تدريب المكلفين للتدريس بفصول محو الامية.على انه ينبغى ان يراعى فى هذا البرنامج التدريبى — وفى برامج محوالامية ايضا انه توجد مستويات للتعامل مع البيئة ، كما توجد مستويات البيئة . نقصد بمستويات التعامل مع البيئة : التعرف على البيئة ، والمحافظة على البيئة ، والاسهام فى تطوير البيئة ، وبطبيعة الحال فان التربية — فى كافة برامجها ومستوياتها — تهدف الى العمل على تطوير البيئة ، وان التوصل الى هذا المستوى يقتضى التعرف على البيئة والمحافظة عليها .اما عن مستويات البيئة فهى تشمل المستوى

المحلى (القرية — المدينة — المحافظة) والمستوى الوطنى ، والمستوى الاقليمى (العربى فى حالتنا) والمستوى العالمى ، والواقع ان العالم الذى نعيشه اصبح اقرب الى القرية الصغيرة ، بحيث ان مايحدث فى احد اجزائها ينتقل الى اجزاء القرية الاخرى — بصورة فورية — ويؤثر فيها ٠ ومن ثم فان تركيزنا على البيئة المحلية يجب ان يفهم باعتباره مدخلا الىالمستويات الاعلى من البيئة ، وان احد معايير فعالية البرامج التعليمية انما تتمثل فىقدرتها على الربط بين المشكلات البيئية على المستوى المحلى وبالمشكلات البيئية على المستويات الاعلى ٠ وتبدو اهمية هذا التصور بصورة اكبر من برامج تعليم الكبار بانواعها المختلفة — اذا يزداد وعى الكبار او يصبحون اكثر قابلية للوعى بجوانب الارتباط بين البيئة فى مستوياتها المختلفة واهمية تطويرها٠

١٠ — ان يراعى البرنامج الامكانات المتاحة

وبطبيعة الحال ، فان البرنامج التدريبى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية يجب ان يوضع فى اطار الامكانات البشرية والمادية المتاحة ٠ واذا كان من الصعب حصر هذه الامكانات فانه يمكن اقتراح بعض البدائل على ان ناخذ فىإعتبارنا مدة التكليف وظروف المكلفين ٠ وبصورة عملية ، فنحن نقترح ان تتراوح مدة الدورة بين حوالى اسبوعين وحوالى ثلاثة اسابيع ، وقد تكون اقامة كاملة فىإحد المصايف او بيوت الشباب ٠٠ الخ او قد تكون بدون اقامة كاملة ،وفى الحالة الاخيرة فقد يجرى البرنامج التدريبى على المستوى المركزى فى القاهرة ، كما يمكن اجرائه على مستوى المحافظات عند الحاجه الى ذلك٠

وفى حدود اعداد المكلفين فى هذه البرامج بصورتها الحالية ، فلا نتصور وجود مشكلة فى توفير الاساتذة القائمين بالتدريب من اساتذة التربية المشهود لهم بالكفاءة فى مجالات التدريب وتعليم الكبار معا ، مع امكانية تدريب مجموعات من المدربين الجدد لمواجهة التزايد فى اعداد المكلفين ٠

وفى ختام عرضنا للاسس المقترحة لبناء برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية ، تجدد الاشارة الى ان المراجعة المتفحصة لهذه الاسس تبين بجلاء انها متداخلة مترابطة فضلا عن انها تتمتع بدرجة عالية من الاتساق ٠ على ان الاخذ بتلك الاسس يتطلب اجراء دراسات اساسية ، وبوجه خاص فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمكلفين ، والتى تمثل اول هذه الاسس وهذا مايتناوله الفصل التالى من هذا البحث ٠

الفصـــل الخامـــــس

الدراســـة الميدانيـــة و نتائجهـــــا *

يمثل الفصل الاطار الامبريقي للدراسة ، و يستهدف استكشاف الاحتياجات التدريبية لفئه مكلفي الخدمـــــة العامة الذين يتجهون الى التدريس بفصول محو الامية لكي تكون مرشدا لتصميم البرنامج التدريبي المقترح ٠ و يتم هـــذا الاستكشاف بثلاثة أساليب متنوعة من ثلاث زوايا روىء تشكل في حصيلتها النهائية صورة متكاملة لتلك الاحتياجـــات ، و هذه الأساليب كالاتي :ـــ

١) الاحتياجات التدريبية لمكلفي الخدمة العامة كما تفصح عنها آراء المتابعين من قيادات محو الاميـــــة ، و الموجهين ، و مديري مراكز محو الامية و المشرفين من واقع متابعتهم لاداء مكلفي الخدمة العامـــــة في مجال التدريس بمحو الامية ٠

٢) الاحتياجات التدريبية لمكلفي الخدمة العامة السابقين من واقع خبراتهم العملية عند قضائهم فترة التكليف في العامين الاخيرين (١٩٨٩/٨٨ ، ١٩٩٠/٨٩) في مجال التدريس بمحو الامية ٠

٣) الاحتياجات التدريبية لمكلفي الخدمة العامة القائمين بالتدريس بمحو الامية هذا العام (١٩٩١/٩٠) كما تتضح من تقييم ادائهم في مواقف تدريسيه بواسطة فريق من الباحثين و المتخصصين ٠

و لتحقيق أهداف هذا الفصل فقد صممت ثلاث أدوات كما سبقت الاشارة :

الأولى: استمارة استطلاع رأي موجهة الى قيادات محو الامية ، و الموجهين و مديري مراكز محو الامية ، و المشرفين ٠

الثانية : استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لمكلفي الخدمة العامة السابقين الذين امضوا فترة تكليفهم في العاميـــــن الاخيرين بالتدريس في محو الامية ٠

الثالثة : بطاقة تقييم اداء مكلفي الخدمة العامة الحاليين في مواقف تدريسية بفصول محو الامية ٠

و نتناول فيمايلي اجراءات الدراسة الميدانية و نتائجها ٠

---

* قام باعداد هذا الفصل الأستاذ الدكتور سعيد جميل سليمان ٠

أولا : بناء الأدوات :

(أ) الأسس التى تم الاستناد اليها فى بناء الأدوات :

كان الأساس الذى صممت على أساسه الأدوات فى صورتها المبدئية ان تقدم بيانات يمكن الاستناد اليهـــــا بالنسبة للاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية • و قد روعيت عدة أسس فى تصميـــم الادوات كمايلى :ـــ

١ـــ بالنسبة لاستمارة استطلاع رأى قيادات محو الامية و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين (١) :

تم بناء الأداة استرشادا بطبيعة عمل موجهى محو الامية ، و مديرى المراكز ، و المشرفين الى جانـــــب قيادات الادارة العامة لتعليم الكبار و محو الامية • و يجمع افراد هذه الفئه فى علاقتهم بمكلفى الخدمة العامة خـــط رئيسى واحد و هو متابعة ادائهم الميدانى فى مراكز و فصول محو الامية • و تتم هذه المتابعة عادة من خـــــلال الزيارات الميدانية التى يقوم بها هوءلاء المتابعين لفصول محو الامية حيث يضطلع المكلفون بالتدريس • و من خـــلال تلك الزيارات و ما يصحبها من ملاحظات ، و ما يعقبها من تقارير يتم تقييم لاداء المكلفين ، و توجيههم الـــى الاداء الافضل اذا استدعى الأمر ذلك •

و رغم اعتقاد الباحث بان هذه الزيارات التوجيهية فى واقعها الفعلى قد لا تتم على النحو المشار اليـــــه ، الا ان الحقيقة التى لا يمكن اغفالها ان افراد فئة المتابعين المشار اليهم هم الاكثر التصاقا من الوجهة الفنية و الادارية بأداء مكلفى الخدمة العامة لمهام التدريس بمحو الامية •

و على هذا الأساس فقد تركز بناء استمارة استطلاع الرأى على الجوانب التى يهتم بملاحظتها المتابــــــع الميدانى سواء كان موجها أو مديرا لمركز او مشرفا بمحو الامية • كما روعى فى التصميم ان يوضع قرين كل بند من بنـــود الاستمارة عدد من التقديرات التى يراها معبرة عن اداء المكلف ، و قد صنفت التقديرات بصورة اقرب ما تكون الـــــى فئات التقدير الشائعة لدى الموجهين (ممتاز ـــ جيد ـــ مقبول ـــ سيء) • و قد اضيفت فى مرحلة تالية من بنـــاء الاداة فيه تقدير خامسة " لا ادرى " لتغطية احتمال عدم قدرة المجيب على الحكم على جانب أو أكثر من الجوانـــب المدرجة بالاستمارة •

---

* قام بتصميم الأدوات و تنقيحها أ٠د سعيد جميل سليمان •

و قد استند الباحث فى بناء الاداة الى ان الجوانب التى تنال تقدير " سيء " فى اداء المعلمين هى أكثر الجوانب التى يمكن ان تعبر عن احتياجات المتدربين ، و تعبر بالتالى عن الجوانب التى يمكن ان توضع فى الاعتبار أكثر من غيرها عند بناء البرنامج التدريبى .

٢ــ بالنسبة لاستمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المكلفين السابقين بالخدمة العامة الذين أمضوا فترة تكليفهم فى العامين الاخيرين فى التدريس بمحو الامية (٢) :

روعى عند بناء الاستمارة ان تتناسب مع طبيعة المستجيبين ، و التنوع فى تخصصاتهم ، مع مراعاة ان الغالبية العظمى من المستجيبين ليسوا على درجة من التمكن فى مجال التربية نظريا أو عمليا الى درجة ان يطلب منهم اصدار احكام تقييمية فى هذا الشأن . و لهذا كان الأساس فى بناء الاستمارة التعرف ــ بقدر الامكان ــ على خبرتهم الشخصية التى اكتسبوها من واقع الممارسة العملية . و هكذا تركزت الاستمارة ــ بوجه عام ــ على الصعوبات التى واجهها المكلفون اثناء تدريسهم بفصول محو الامية .

و قد استند الباحث فى بناء الاداة على أساس انه كلما زادت نسبه تكرارات الاعتراف من جانب المكلفين بوجود صعوبة فى مجال ما من جوانب التدريس بمحو الاميه موءشرا على امكان ادراج تلك الصعوبة كاحتياج تدريبى ينبغى ان يوءخذ فى الاعتبار عند تصميم البرنامج التدريبى . و فيما عدا السوءالين الأولين (رقم ٦ ، ٧) و اللذان صمما فى الأساس كسوءالين تمهيديين خارجين عن نطاق التحليل ، فقد تم حصر أهم جوانب الصعوبات المحتملة ليقرر المكلف السابق بالنسبة لكل منها ما اذا كان قد وجد صعوبة فى هذا الجانب من خلال خبرته بالتدريس بمحو الامية (نعم / لا) ثم اعقب بسوءال مفتوح يتيح الفرصة له ليذكر شيئا عن تلك الصعوبة فى حالة الاجابة " نعم " .

٣ــ بالنسبة لبطاقة ملاحظة أداء المكلفين القائمين حاليا بالتدريس فى فصول محو الامية (٣) :

تمثل هذه الاداة تقييم الباحثين و المتخصصين لعدد من جوانب اداء مكلفى الخدمة العامة فى مواقف تدريسية . و قد صممت البطاقة على أساس ان تشتمل على ملاحظة الباحثين المطبقين لانماط سلوكية معينة تتكرر خلال اداء المكلفين اثناء زيارتهم فى تدريس حصة ما بفصل من فصول محو الامية . كما تنبه على الباحث الزائر بان يكتفى خلال الحصة بتسجيل انطباعات فورية مركزة حول جوانب الاداء التى يلاحظها يقوم بتدوينها فى تقرير منفصل على ان يتم ملء بطاقة ملاحظة الاداء استرشادا بهذا التقرير بعد انتهاء الحصه (فى نفس اليوم) على ان يدرج

الباحث المتخصص تحت نمط السلوك الملاحظ احد تقديرات ثلاثة : (غالبا — احيانا — مطلقا) ٠ و روعى فى تصميم البطاقة ان تتخذ انماط السلوك التى لم تتكرر " مطلقا " موءشرا على الجوانب التى يمكن ادراجها كاحتياج تدريبى عند تصميم البرنامج ٠

(ب) خطوات بناء الأدوات :

برغم ندرة البحوث التى اجريت فى موضوع تدريب مكلفى الخدمة العامة ، و بالاخص تلك التى تناولت الاحتياجات التدريبية لهذه الفئه ، فقد امكن تعويض ذلك بالاطلاع على الادبيات المتاحة فى هذا الشأن و التى تتعرض بشكل قد يكون مباشرا أو غير مباشر بموضوع الدراسة ، و بخاصة المتوافر بالمركز الدولى للتعليم الوظيفى بسرس الليان ، الى جانب الاحتكاك بالميدان ، أو استشارة بعض الخبراء ٠

و قد سارت خطوات بناء الأدوات على النحو التالى :

١— عقد الباحث عددا من اللقاءات مع افراد من مكلفى الخدمة العامة ، و بعض المسئولين بالادارة العامة لتعليم الكبار و محو الامية بوزارة التربية و التعليم ، و مسئولى ادارة المكلفين بوزارة الشئون الاجتماعية (٤) حيث تم التعرف بشكل مبدئى على اجراءات التدريب بالنسبة للمكلفين ، و الاحتياجات التدريبية لافراد هذه الفئة ٠ و من خلال المناقشات التى دارت فى هذه اللقاءات امكن للباحث التوصل الى فكرة أولية عن أهم المحاور التى ينبغى ان تشملها الأدوات و ما يمكن ان تتناوله من جوانب ٠

٢— فى ضوء هذه اللقاءات و ما دار فيها من مناقشات تم بناء الأدوات فى صورتها الأولية ٠

٣— عرضت الصورة الأولية على عدد من الأساتذة المتخصصين و الخبراء مما أسفر عن بعض التعديلات على الصورة الأولية كما ستشير فيما بعد ٠

٤— اعداد الأدوات فى صورتها النهائية ٠

(جـ) الملاحظات التى ابديت على الصورة الأولية للأدوات :

١— بالنسبة لاستمارة استطلاع الرأى بالنسبة للقيادات و الموجهين و مديرى المراكز :

١— اضافة خانه رابعة (لا أدرى) بالنسبة للتقديرات التى يراها افراد العينة بخصوص كفاءة المكلف ٠

٢— اعادة ترتيب بنود السوءال ٠

٣ـ اضافة عبارة " و تقدير ظروفهم النفسية " الى السوءال ٧/بند ٨ ليصبح " معاملة الدارسين الكبار و تقدير ظروفهم النفسية " .

٤ـ تعديل صياغة السوءال ٧/بند ٥ ليصبح " اثارة حماس الدارسين للمشاركة فى الدرس " .

٥ـ الغاء البنود التى قد لا تسمح درجة تخصص الموجهين و المتابعين على اصدار احكام بشأنها .

٢ـ بالنسبة لاستمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المكلفين السابقين الذين أمضوا فترة تكليفهم بالخدمة العامة فى مجال محو الامية :

١ـ اضافة لفظة " اوفهم " الى السوءال ٨/ بند "و" لتصبح الصيغة كالاتى :

" تشخيص نقاط الضعف التى يعانى منها الدارسين فى تحصيل أو فهم الدرس "

نظرا لصعوبة فهم بعض افراد العينة لعبارة " تحصيل الدرس " .

٣ـ بالنسبة لبطاقة ملاحظة اداء المكلفين الحاليين فى موقف تدريسى بفصول محو الامية :

١ـ الغاء البنود التى تقتضى قياسا أو تقديرا يصعب الحكم عليه خلال فترة الحصة .

٢ـ اعادة صياغة البنود التى تقتضى قياسا أو تقديرا يصعب الحكم عليه بواسطة الباحث الزائر.

٣ـ اعادة صياغة البنود المتعلقة بتشخيص و علاج الصعوبات التحصيلية لدى الدارسين اثناء الحصة .

٤ـ تعديل البند ٢١ بالغاء النص على " أسئلة الفهم والتحليل و التركيب .. " بحيث يصبح البند كالاتى :

" لا يقتصر المكلف على أسئلة التذكر "

و ذلك لتسهيل مهمة الباحثين الزائرين عند ملء بطاقات ملاحظة الاداء .

(د) اعداد الصورة النهائية للأدوات الثلاث :

اعدت الأدوات الثلاث فى صورتها النهائية فى ضوء ملاحظات الاساتذة الخبراء بما يسمح بتحقيق أهداف البحث . و قد عقد الباحث الرئيسى اجتماعات مع الزملاء الذين سيقومون باجراء كل اداه على حده لتدريس الاداه من جهة و الاستماع الى وجهات نظرهم بالنسبة للصياغة و أسلوب التطبيق ، و المشكلات المتوقعة و الأساليب المختلفة لمواجهتها . و قد تم الاتفاق على خط موحد بالنسبة لتطبيق كل اداة من الادوات الثلاث .

و فيمايلى الصورة النهائية لأدوات الدراسة :

١— استمارة استطلاع رأى المسئولين بالادارة العامة لمحو الامية و الموجهين ، و مديرى المراكز ، و المشرفين :

أ — سؤال تمهيدى مقيد / عن رأيهم فى مدى نجاح مكلفى و مكلفات الخدمة العامة فى اداء المهام التى توكل اليهم فى مراكز محو الامية . (سؤال رقم ٦) .

ب — سؤال مقيد يشمل ٢٩ بندا يطلب رأيهم بالنسبة لكفاءة مكلفى الخدمة العامة فى أداء مهامهم التدريسية بفصول محو الامية :

(ممتازة — جيده — مقبوله — سيئه — لا أدرى) .

١— تفهم أهداف برنامج محو الامية .

٢— القدرة على تحقيق أهداف الدرس .

٣— عرض المادة العلمية .

٤— قيادة المناقشات داخل الفصل .

٥— اثارة حماس الدارسين للمشاركة فى الدرس .

٦— ملائمه المادة العلمية لمستويات الدراسين .

٧— طريقة القاء الدروس (الصوت المعبر ... الخ) .

٨— معاملة الدارسين الكبار و تقدير ظروفهم النفسية .

٩— ربط الدروس بمشكلات البيئة التى يعيشها الاميون .

١٠— الطريقة المستخدمة فى تدريس اللغة العربية .

١١— الطريقة المستخدمة فى تدريس الحساب .

١٢— الطريقة المستخدمة فى تدريس الثقافة العامة .

١٣— التمارين و التدريبات التى يقدمها المكلفون فى مجال اللغة العربية .

١٤— التمارين و المسائل التى يعدها المكلفون فى مجال الحساب .

١٥— التدريبات التى يعدها المكلفون على جوانب الثقافة العامة .

١٦— قدرة المكلفين على حفظ النظام بالفصل .

١٧— التوزيع الملائم للأسئلة على الدارسين .

١٨ ــ القدرة على اقناع الدراسين .

١٩ ــ استعمال الوسائل التعليمية .

٢٠ ــ استعمال السبورة اثناء الدروس .

٢١ ــ استغلال خبرة الدراسين بالحياة .

٢٢ ــ تناول القضايا التى تزيد من وعى الدارسين بالمجتمع و فلسفته .

٢٣ ــ تغطية الجوانب المختلفة للمناهج فى حدود الفترة الزمنية المخصصة .

٢٤ ــ تقليل النقد من الموجهين و المتابعين .

٢٥ ــ الرغبة فى تحسين الاداء باستمرار .

٢٦ ــ التعاون مع مدير مركز محو الامية او المشرف فى تنفيذ التعليمات .

٢٧ ــ ملائمة الاختبارات التحصيلية التى يضعها المكلفين للدراسين .

٢٨ ــ القدرة على تشخيص المشكلات التحصيلية للدارسين .

٢٩ ــ القدرة على علاج المشكلات التحصيلية للدارسين .

جـ ــ سؤال مفترح روعى ان يسمح للمتابعين من موجهين ــ مشرفين ... الخ . ان يدرجوا فيه ما يرون حاجة افراد فئه مكلفى الخدمة العامة حاجة اليه فى مجال محو الامية :

" من واقع خبرتك باداء المكلفين تخير من الجوانب المذكورة اعلاه ما ترى ان مكلفى الخدمة العامة الذين يدرسون فى فصول محو الامية بحاجة ماسة الية " .

<u>٢ــ استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لمكلفى الخدمة العامة السابقين الذين أمضوا فترة تكليفهم فى مجال التدريس بمحو الامية :</u>

أ ــ سؤالان تمهيديان مقيدان :

ــ سؤال رقم (٦) : الى أى مدى تشعر بالرضا عن ادائك فترة التكليف بالخدمة العامة فى مجال محو الامية .

راض تماما ( ) راض الى حا ما ( ) غير راض ( )

ــ سؤال رقم (٧) : الى أى مدى تشعر ان التدريب الذى تلقيته على تدريس الاميين قبل بدء تدريسك بفصول محو الامية كان كافيا :

كاف تماما ( ) كاف الى حد ما ( ) غير كاف ( )

ب ـ سؤال مقيد مفتوح فى آن معا يشمل ١٣ بندا تغطى عددا من الصعوبات التى صادفت المكلف خلال تدريسه بفصول محو الامية (سؤال ٨ : أ ـ ب ـ جـ ـ د ـ هـ ـ و ـ ز ـ ح ـ ط ـ ى ـ ك ـ ل ـ م) .

" هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بـ .... "

نعم ( ) لا ( )

فى حالة الاجابة بنعم اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات .

و قد تناولت بنود السؤال الجوانب الاتية :

أ ـ التعامل مع الكبار الاميين .

ب ـ تدريس اللغة العربية .

جـ ـ تدريس الحساب .

د ـ تدريس الثقافة العامة .

هـ ـ استخدام الوسائل التعليمية .

و ـ تشخيص نقاط الضعف التى يعانى منها الدارسين فى تحصيل أو فهم الدرس .

ز ـ علاج نقاط الضعف التى يعانى منها الدارسين فى تحصيل أو فهم الدرس .

ح ـ ربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار .

ط ـ ربط الدرس ببيئة الدارسين .

ى ـ تقويم اداء الدارسين اثناء الحصص .

ك ـ تشجيع الدارسين على المواظبة و عدم الانقطاع .

ل ـ التعامل مع الموجهين و مديرى المراكز .

م ـ تغطية موضوعات المنهج فى المواعيد المحددة .

جـ ـ سؤال مفتوح يسمح للمكلف السابق ان يسقط حصيلة خبرته السابقة بالتدريس فى محو الامية على البرنامج التدريبى المقترح : (سؤال رقم ٩) .

" لو انك كنت مسئولا عن تدريب المكلفين الراغبين فى التدريس بفصول محو الامية ـ ما الموضوعات التى تهتم بادراجها فى البرنامج التدريبى الذى تعده لهم و التى ترى أهمية تدريبهم عليها " .

٣ـ بطاقة ملاحظة اداء مكلفى الخدمة العامة اثناء موقف تدريسى :

و قد روعى ان تتم زيارة كل مكلف من افراد العينة ثلاث زيارات متفرقة من ثلاثة باحثين مختلفين ، و ان يكتب كل منهم تقريرا اجماليا خلال الحصة يعقبة بملء لبطاقة ملاحظة الاداء .

و تمثل بطاقة اداء المكلفين ٢٤ نمطا من انماط السلوك يتولى الباحث تقييم مدى استخدام المكلف لكل نمط منها خلال الحصة (غالبا ـ احيانا ـ مطلقا) و تشمل انماط السلوك مايلى :

١ـ تقديم الدرس بطريقة تثير الدارسين الاميين .

٢ـ عرض الدرس بتتابع منطقى سليم .

٣ـ عرض الدرس بطريقة واثقة خالية من التردد .

٤ـ ربط الدرس بامثلة من البيئة يعايشها الدارسون الاميون .

٥ـ استفادة المكلف مما لدى الاميين الكبار من خبرات بالحياة .

٦ـ عرض الدرس بسرعة تناسب مستوى الدارسين الاميين .

٧ـ ابراز النقاط الهامة فى الدرس .

٨ـ استخدام اسلوب تدريس الكبار القائم على تقسيمهم الى مجموعات صغيرة .

٩ـ اتاحة الفرصة للدارسين الكبار الافادة من خبرات بعضهم البعض .

١٠ـ توجيه اهتمام خاص للنقاط التى تستعصى مع فهم الدارسين الاميين .

١١ـ صياغةالاسئلة بصورة تناسب مستوى الدارسين الاميين .

١٢ـ يسأل المكلف أسئلة متنوعة .

١٣ـ تقبل اجابات الدارسين و التعليق عليها .

١٤ـ تشجيع الدارسين الاميين على المشاركة فى الدرس .

١٥ـ توزيع الأسئلة على الدارسين الاميين توزيعا ملائما .

١٦ـ اشاعة جو من الالفة داخل الفصل .

١٧ـ تغطية اجزاء المقرر التى يفترض تغطيتها اثناء الحصة .

١٨ـ يشعر المكلف الدارسين الاميين بانه يحترم شخصياتهم .

١٩ـ استخدام السبورة بطريقة منظمة .

٢٠ــ يسأل المكلف الدارسين الاميين في نهاية الدرس .

٢١ــ عدم الاقتصار على أسئلة التذكر .

٢٢ــ تشخيص نقاط الضعف التى تظهر لدى الدارسين .

٢٣ــ يقدم المكلف ما يعالج به الصعوبات التى تظهر فى اداء الدراسين الاميين .

٢٤ــ تدعيم نقاط القوة التى تظهر فى اداء الدراسين الاميين .

ثانيا : تصميم خطة اجراء الدراسة الميدانية :

عينة البحث :

اختيرت العينة بطريقة عشوائية من الكشوف التي وافتنا بها الادارة العامة لمحو الامية و تعليم الكبار و ادارة المكلفين بوزارة الشئون الاجتماعية .

(أ) بالنسبة لاستمارة استطلاع مسئولي محو الامية من قيادات و موجهين و مدبرى مراكز و مشرفين :

قدر عدد افراد العينة مبدئيا في حدود ٧٠ فردا يغطون كافة عناصر المسئولين و بلغ عدد من اجابوا على استمارة استطلاع الرأى ٥٨ فردا بنسبة ٨٣٪ و قد تم استبعاد عشرة استجابات لتصبح العينه الفعلية ٤٨ فردا منهم ٢٠ فردا بنسبة ٤١٫٧٪ خبرتهم في مجال محو الامية ٥ سنوات فاكثر ، ١٢فردا بنسبة ٢٥٪ خبرتهم في مجال محو الامية من سنتين الى أقل من ٥ سنوات ، ١٦ فردا بنسبة ٣٣٫٣٪ خبرتهم أقل من سنتين .

(ب) بالنسبة لاستبيان بالمقابلة الشخصية للمكلفين السابقين بالخدمة العامة الذين أمضوا فترة تكليفهم بالتدريس في محو الامية :

قدرت العينة مبدئيا بعدد ١٠٠ فرد لم يتسن الحصول الا على ٨٦ استمارة صالحه بنسبة ٨٦٪ و قد اقتصر اختيار العينة على الافراد الذين امضوا تكليفهم بالتدريس بمراكز محو الامية في نطاق محافظة القاهرة .

(جـ) بالنسبة لبطاقة ملاحظة اداء مكلفي الخدمة العامة في موقف تدريسي :

قدر عدد المكلفين مبدئيا باثنين و اربعين مكلفا . لكن في التنفيذ الفعلي تمت زيارة ثلاثين مكلفا بواقع ثلاث زيارات من ثلاثة باحثين مختلفين و قد شملت الزيارات مراكز محو الامية بعدد من الادارات التعليمية بمحافظة القاهرة تشمل : شبرا — الوايلي — مصر القديمة — الزيتون — حلوان . و قد روعى ان يكون الحد الادنى للمستوى العلمي للباحثين الذين كلفوا بتطبيق الاداه هو الحصول على الماجستير في احد فروع علم النفس او التربية مع حضور اللقاء التدريبي الذى عقد مع الباحث الرئيسي كما سبقت الاشارة .

ثالثا : نتائج الدراسة الميدانية :

الاحتياجات التدريبية كما افصحت عنها نتائج الدراسة :

سبقت الاشارة الى ان تصميم أدوات الدراسة الميدانية قد تم بحيث يوءدى تفريغ نتائج كل اداة بعد التطبيق الميدانى الى استخلاص الموءشرات التى تعين على تحديد الاحتياجات التدريبية للمكلفين للتدريس بفصول محو الامية ، و كانت هذه الأسس كالاتى :

١- بالنسبة لاستمارة استطلاع آراء قيادات محو الامية و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين فان جوانب الاداء التى تنال تقدير " سيىء " فى تقييم افراد هذه الفئه يمكن ان تعطى موءشرا على الجوانب التى تتطلب عناية خاصة فى بناء البرنامج التدريبى لكونها معبرة عن احتياجات المكلفين .

و من الناحية الاجرائية تم التعرف على نسب الجوانب التى نالت تقدير " سيىء " فى اداء المكلفين من وجهة نظر قيادات و موجهى محو الامية ، و ترتيبها تنازليا بحسب النسبة التى حصلت عليها كل منها لتكون الصورة العامه للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر افراد هذه العينة .

٢- بالنسبة لاستمارة المقابلة الشخصية لمكلفى الخدمة العامة السابقين الذين أمضوا فترة تكليفهم فى العامين الاخيرين (١٩٨٩/٨٨ ، ١٩٩٠/٨٩) بالتدريس فى فصول محو الامية . يتم اعتبار نسبة الافراد الذين أقروا بوجود صعوبات فى بعض جوانب محو الامية مؤشرا على الاحتياجات التدريبية حيث يسعى البرنامج التدريبى المقترح الى تمكين المكلفين من مواجهة تلك الصعوبات . و من الناحية الاجرائية يتم حساب النسبة المئوية للتكرارات بالنسبة لكل صعوبة ، مع تفريغ الاجابات التى وردت بالاجزاء المفتوحه من السوءال و الاسترشاد بها .

٣- بالنسبة لبطاقة اداء مكلفى الخدمة العامة فى موقف تدريسى فعلى و التى استندت على ملاحظة انماط سلوك معينة خلال الزيارات الثلاث التى تمت لكل فرد من افراد العينة فقد اعتبر ان نسبة جوانب السلوك التى قدرت عند تقييم الاداء تحت " مطلقا " يمكن ان تعطى موءشرا على احتياجات تدريبية لمكلفى الخدمة العامة كما يراها الباحثون و الاخصائيون الذين قاموا بالتطبيق . و قد حسبت النسبة المئوية لتكرارات " مطلقا " بالنسبة لبطاقات الملاحظة التسعين التى اعدت بالنسبة لافراد العينة .

٤- بالنسبة للأسئلة المفتوحة فى كل اداة من الأدوات الثلاث تم تفريغها لتجميعها تحت بنود متجانسة تسهل من عملية المقارنه بين آراء كل فئة من فئات العينة الثلاث .

(١) بالنسبة لاستمارة استطلاع آراء قيادات محو الامية و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين :

من واقع اجابات افراد العينة على أسئلة الاستمارة امكن التوصل الى عدد من الجوانب التى رأوا ان اداء مكلفى الخدمة العامة لها " سيء " و قد رتبت تلك الجوانب تنازليا بحسب تكراراتها و نسبها المئوية لكى تعبر عن الجوانب التى يحتاج المكلفون الى التدريب عليها أكثر من غيرها .

جدول رقم (١)

الترتيب التنازلى لجوانب اداء المكلفين التى نالت تقدير " سيء " فى استجابات فئة قيادات محو الامية و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين .

جانب الاداء	الترتيب	عدد التكرارات التى نالت تقدير "سيء"	النسبة المئوية فى استجابات افراد العينة
الكفاءة فى استعمال الوسائل التعليمية .	١	٣٠	٥ر٦٢٪
كفاءة المكلفين بالنسبة لعلاج المشكلات التحصيلية للدارسين .	٢	٢٥	١ر٥٢٪
كفاءة المكلفين بالنسبة لتناول القضايا التى تزيد من وعى الدارسين بالمجتمع و فلسفته .	٣	٢٤	٠ر٥٠٪
كفاءة المكلفين بالنسبة لربط الدرس بمشكلات البيئة التى يعيشها الاميون .	٤	٢٣	٩ر٤٧٪
كفاءة المكلفين فى استغلال خبرة الدارسين بالحياة .	٤	٢٣	٩ر٤٧٪
كفاءة المكلفين فى تشخيص المشكلات التحصيلية للدارسين .	٤	٢٣	٩ر٤٧٪
الكفاءة فى تغطية جوانب المقررات فى حدود الفترة الزمنية المخصصة .	٥	٢٢	٨ر٤٥٪
الكفاءة بالنسبة لطريقة القاء الدروس .	٦	٢٠	٧ر٤١٪
الكفاءة بالنسبة للتوزيع الملائم للاسئلة على الدارسين .	٦	٢٠	٧ر٤١٪
الكفاءة فى قيادة المناقشات داخل الفصل .	٧	١٩	٦ر٣٩٪
الكفاءة بالنسبة لحفظ النظام بالفصل .	٨	١٨	٥ر٣٧٪
ملائمة الاختبارات التى يضعها المكلفون للدارسين .	٨	١٨	٥ر٣٧٪

جانب الاداء	الترتيب	عدد التكرارات التى نالــت تقدير "سىء"	النسبة المئوية فى استجابــات افراد العينــة
رغبة المكلفين فى تحسين ادائهم .	٩	١٧	٣٥ر٤٪
القدرة على اقناع الدراسين .	١٠	١٦	٣٣ر٣٪
تفهم المكلف لاهداف برنامج محو الامية .	١١	١٥	٣١ر٢٪
تقبل المكلف للنقد من الموجهين و المتابعين .	١١	١٥	٣١ر٢٪
تعاون المكلف مع مدير المركز او المشرف .	١١	١٥	٣١ر٢٪
التمارين و التدريبات التى يعدها المكلف فى مجال اللغة العربية .	١٢	١٤	٢٩ر٢٪
الكفاءة بالنسبة لاثارة حماس الدارس للمشاركة بالدرس .	١٣	١٢	٢٥ر٠٪
طريقة تدريس اللغة العربية .	١٣	١٢	٢٥ر٠٪
كفاءة المكلف فى عرض المادة العلمية .	١٤	١١	٢٢ر٩٪
الكفاءة بالنسبة لمعاملة الدارسين الكبار و تعزيز ظروفهم النفسية .	١٤	١١	٢٢ر٩٪
طريقة تدريس الثقافة العامة .	١٥	١٠	٢٢ر٩٪
طريقة تدريس الحساب .	١٥	١٠	٢٠ر٨٪
الكفاءة فى تمارين و تدريبات الحساب .	١٦	٩	١٨ر٧٪
الكفاءة فى تدريبات الثقافة العامة .	١٦	٩	١٨ر٧٪
القدرة على تحقيق أهداف الدرس .	١٧	٨	١٦ر٧٪
استعمال السبورة اثناء الدرس .	١٨	٧	١٤ر٦٪
ملائمة المادة العلمية لمستويات الدارسين .	١٩	٦	١٢ر٥٪

و قد اخذنا اتفاق ٤٠٪ فاكثر من استجابات افراد العينة على اسئلة استطلاع الرأى على ان اداء المكلفيـــن فى جانب ما من جوانب التدريس بمحو الامية " سىء " هو الحد الادنى الذى نميز من خلالة الجوانب التى تحظـــى اكثر من غيرها باتفاق افراد العينة على ان اداء المكلفين لها " سىء " مما يقتضى معه العناية بها فى برامج تدريـــب المكلفين . و تشمل الجوانب التى اتفقت ٤٠٪ فاكثر من آراء العينه على ان اداء المكلفين لها " سىء " الجوانـــب

الاتية مرتبة تنازليا من الاعلى فالادنى :ـ

١ـ الكفاءة فى استعمال الوسائل التعليمية ٠

٢ـ الكفاءة فى علاج المشكلات التحصيلية للدارسين ٠

٣ـ الكفاءة فى تناول القضايا التى تزيد من وعى الدارسين بالمجتمع و فلسفته ٠

٤ـ الكفاءة فى ربط الدروس بمشكلات البيئة التى يعيشها الاميون ٠

٥ـ الكفاءة فى استغلال خبرة الدارس بالحياة ٠

٦ـ الكفاءة فى تشخيص المشكلات التحصيلية للدارسين ٠

٧ـ الكفاءة فى تغطية جوانب المقرر فى حدود الفترة الزمنية المخصصة ٠

٨ـ الكفاءة بالنسبة لطريقة القاء الدروس ٠

٩ـ الكفاءة بالنسبة للتوزيع الملائم للأسئلة على الدارسين ٠

اما بالنسبة للأسئلة المفتوحة على استمارة استطلاع الرأى ، فقد رأى افراد عينة القيادات و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين ان مكلفى الخدمة العامة الذين يدرسون بفصول محو الامية بحاجة ماسة الى عدد من الجوانب امكن تفريغها و ترتيبها بحسب عدد ما نالته من تكرارات فى الجدول التالى :

جدول رقم (٢)

الترتيب التنازلى للجوانب التى يرى افراد فئه القيادات و الموجهين و مديرى المراكز ان مكلفى الخدمة العامة بحاجة ماسة اليها بحسب عدد ما نالته من تكرارات

الجانب	عدد التكرارات	الترتيب
يحتاجون الى برامج تدريبية فى طرق التدريس للكبار ٠	٢٣	١
يحتاجون الى تدريبهم على التعامل مع الكبار و مراعاه خصائصهم النفسية ٠	٢١	٢
يحتاجون الى برامج تزيد من ايمانهم بالعمل ٠	١٨	٣
يحتاجون الى بث روح الجدية فى العمل لديهم ٠	١٧	٤
يحتاجون الى المتابعة المستمرة و الجادة من جانب الموجهين و مديرى المراكز ٠	١٥	٥
يحتاجون الى تنمية مهاراتهم فى انتاج و استخدام الوسائل التعليمية ٠	١٥	٥
يحتاجون الى التدريب الكافى على التدريس للاميين قبل بدء عملهم بمراكز محو الامية ٠	١٣	٦
يحتاجون الى ان يشاركوا مشاركة فعالة فى البرامج التدريبية التى تقدم لهم	١٢	٧
يحتاجون الى تدريبهم على علاج مشكلات تفاوت مستويات الدارسين الاميين ٠	١١	٨
يحتاجون الى التدريب على وسائل التقويم المختلفة و تشخيص نقاط الضعف لدى الدراسين ،	١٠	٩
يحتاجون الى زيادة معارفهم بموضوعات المناهج المقررة و أهداف تدريسها ٠	٩	١٠

و عند تفريغ اجابات مسئولى محو الامية من قيادات و موجهين و مدبرى مراكز و مشرفين حول ابرز الجوانب السيئة بالنسبة لمكلفى الخدمة العامة ، فقد استرعى انتباه الباحث عند التفريغ أربعة جوانب على وجه التحديد :

١ — عدم تفهم المكلفين لظروف الدارسين الاميين و اوضاعهم النفسية .

٢ — عدم قدرة الكثير من المكلفين على توصيل المعلومة للدارسين .

٣ — الشعور بالتعالى على الدارسين الاميين ، و الفهم الخاطىء بان التدريس لهوءلاء يقلل من قيمه الخريج الجامعى و ينال من كرامته .

٤ — ضعف الدافعية لدى المكلفين و قلة التزامهم .

جدول رقم (٣)

الترتيب التنازلى للجوانب " السيئة " التى ادرجها افراد فئه مسئولى محو الامية فى السوءال المقترح عن ابرز الجوانب السيئة فى اداء المكلفين بحسب عدد التكرارات التى نالها كل جانب .

الجانب	عدد التكرارات	الترتيب
عدم تفهم المكلفين لظروف الدارسين الاميين و اوضاعهم النفسية .	٢٣	١
عدم قدرة الكثير من المكلفين على توصيل المعلومة للدارسين .	٢١	٢
الشعور بالتعال على الدارسين و الفهم الخاطىء بان التدريس لهم يقلل من كرامتهم	١٩	٣
ضعف الدافعية لدى المكلفين و قلة التزامهم .	١٨	٤
الشعور بان التكليف بالخدمةالعامة أمر كريه مفروض عليهم .	١٧	٥
عدم وجود دراية كافية بطرق التدريس لدى المكلفين .	١٤	٦
عدم الاكتراث بما يوجه للمكلفين من توجيه .	٩	٧
ضعف كفاءة المكلفين التدريسية .	٦	٨
عدم الفهم الكافى لقضية الامية و خطورتها .	٥	٩
عدم تفهم احداث المناهج المقررة فى محو الامية .	٥	٩
عدم استغلال القضايا التى تزيد من وعى الدارسين .	٥	٩
عدم التوزيع الجيد للأسئلة على الدارسين .	١	١٠
اهمال المكلفين فى متابعة حضور الدارسين .	١	١٠
عدم القدرة على ضبط النظام بالفصل .	١	١٠

(٢) بالنسبة لاستمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المكلفين السابقين الذين أمضوا فترة تكليفهم فى العامين الماضيين (٨٨/١٩٨٩ ، ٨٩/١٩٩٠) بالتدريس فى محو الامية :

اتضح من تفريغ الأسئلة العامة بالنسبة لاستمارة المقابلة الشخصية مع المكلفين السابقين ان ٣٣ر٧٪ من العينة غير راضية على ادائهم خلال فترة التكليف فى مجال محو الامية ، و ان ٣٤ر٩٪ عبروا عن رضائهم " الى حدما " كما اتضح أيضا ان ٥٩ر٣٪ من عينة المكلفين السابقين يرون ان التدريب الذى تلقوه على تدريس الاميين كان غير كاف و لم تتفق نسبة من اقروا بان هذا التدريب كان كافيا ٧٪ فقط من العينة .

من واقع اجابات افراد العينة على أسئلة الاستمارة امكن استكشاف اهم الصعوبات التى واجهت هؤلاء المكلفين فى التدريس بمحو الامية من خلال خبرتهم العملية و كانت اكثر الجوانب التى نالت اكبر التكرارات فى اعتراف المكلفين بوجود صعوبات فيها خلال تدريسهم بمحو الامية كمايلى :ـ

١ ـ الصعوبة الاولى فى الترتيب و المتعلقة باستخدام الوسائل التعليمية .

٢ ـ الصعوبة الثانية فى الترتيب و المتعلقة بتشخيص نقاط الضعف لدى الدارسين .

٣ ـ الصعوبة الثالثة فى الترتيب و المتعلقة بربط الدروس ببيئة الدارسين .

٤ ـ الصعوبة الرابعة فى الترتيب و المتعلقة بربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين .

٥ ـ الصعوبة الخامسة فى الترتيب و المتعلقة بعلاج نقاط الضعف لدى الدارسين فى التحصيل .

و عند مقارنه " الصعوبات " التى اعترف المكلفون السابقون بوجودها خلال فترة تدريسهم بمحو الامية بجوانب الاداء " السيئة " التى رأى مسئول محو الامية شيوعها عند متابعتهم لعمل المكلفين ، فاننا نجد درجة واضحة من الاتفاق يوضحها الجدول التالى :ـ

جدول رقم (٤)

ابرز " الصعوبات " التى واجهها المكلفون السابقون فى ادائهم مقارنه بابرز الجوانب " السيئة التى خبرهـا مسئولو محو الامية فى متابعتهم لاداء المكلفين .

ابرز الصعوبات لدى عينة المكلفين السابقين مرتبه تنازليا		الترتيب خلال جوانب الاداء " السيئة " التى ادرجها مسئولو محو الامية
الترتيب	موضوع الصعوبة	
الأولى	استخدام الوسائل التعليمية	الأولى
الثانية	تشخيص نقاط الضعف لدى الدارسين فى تحصيل أو فهم الدرس .	الرابعة
الثالثة	ربط الدروس ببيئة الدارسين .	الرابعة
الرابعة	ربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار .	الرابعة
الخامسة	علاج نقاط الضعف لدى الدارسين فى التحصيل	الثانية

و قد امكن ترتيب الصعوبات التى واجهها المكلفون السابقون خلال تدريسهم تنازليا بحسب عدد تكرارات كل منها

جدول رقم (٥)

الترتيب التنازلى للصعوبات التى أقر بها المكلفون السابقون بحسب عدد التكرارات التى نالتها كل منها و نسبها .

الصعوبات	رقم السؤال	الترتيب	عدد التكرارات	النسبة المئوية
استخدام الوسائل التعليمية	٨/هـ	١	٦٩	٢ر٨٠٪
تشخيص نقاط الضعف لدى الدارسين .	٨/و	٢	٦٧	٩ر٧٧٪
ربط الدروس ببيئة الدارسين .	٨/ط	٣	٦٢	١ر٧٢٪
ربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار .	٨/ح	٤	٥٨	٤ر٦٧٪
علاج نقاط الضعف لدى الدارسين فى التحصيل .	٨/ز	٥	٥٥	٦٤ ٪
تدريس موضوعات الثقافة العامة .	٨/د	٦	٥٤	٨ر٦٢٪

الصعوبات	رقم السوءال	الترتيب	عدد التكرارات	النسبة المئوية
التعامل مع الاميين الكبار •	٨/أ	٧	٥٢	٥ر٦٠٪
تقويم اداء الدارسين اثناء الحصص •	٨/ى	٨	٥٠	١ر٥٨٪
تشجيع الدارسين على المواظبة •	٨/ك	٩	٤٢	٨ر٤٨٪
تدريس اللغة العربية •	٨/ر	١٠	٣٢	٢ر٣٧٪
تغطية موضوعات المنهج فى المواعيد المحدده •	٨/م	١١	٣٠	٩ر٣٤٪
تدريس الحساب •	٨/حـ	١٢	٢٥	١ر٢٩٪
التعامل مع الموجهين و مديرى المراكز •	٨/ل	١٣	٢٢	٦ر٢٥٪

و بتفريغ الاجابات المفتوحة بالنسبة للصعوبات الخمس البارزه السابق الاشارة اليها وجد ان اكثر الاجابات تكرارا كانت كمايلى :ـ

بالنسبة لصعوبة استخدام الوسائل التعليمية :

— عدم وجود وسائل تعليمية او معينة بفصول محو الامية سوى السبورة •
— لم ير المكلفون اية وسائل تعليمية خلال فترة تدريبهم •
— نقص الوسائل التعليمية الحديثة •
— الضعف الشديد فى امكانات مراكز محو الامية بحيث لا توجد اماكن لجلوس الدارسين الاميين انفسهم، و بالتالى فلا يوجد اهتمام بأمور مثل الوسائل التعليمية •

بالنسبة لتشخيص نقط الضعف لدى الدارسين :

— لم نتدرب على كيفية تحديد نقاط الضعف لدى الدارسين •
— لم تكن هناك وسائل مساعدة على التشخيص (مثل الاختبارات ••) •
— التفاوت الكبير بين الدارسين فى الفصل الواحد لمحو الامية فى نواح عديدة •
— موضوعات المناهج المقررة غير متناسبة مع اهتمامات الدارسين و مستوياتهم و بيئاتهم •
— ضعف تجاوب الدارسين اثناء الشرح يصعب من امكانية تشخيص المعلم لنقاط الضعف •

بالنسبة لصعوبة ربط الدروس ببيئة الدارسين :

- عدم المعرفة السابقة بكيفية هذا الربط .
- الدروس المقررة لا تسمح بالربط و غير نابعه من بيئة الدارسين .
- لم يسبق الاحتكاك ببيئات الدارسين و خاصة العمال و الحرفيين .
- تنوع بيئات الدارسين .

بالنسبة لصعوبة ربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار :

- عدم التدرب على معرفة نوعيه الدارسين الكبار و ما لديهم من خبرات .
- لصعوبة التعرف على خبرات الدارسين حيث تختلف الخبرات من دارس لاخر .
- عدم المعرفة بخبرات الدارسين .
- لان موضوعات الدروس المقررة غير مناسبة و لا تسمح بهذا الربط .

بالنسبة لصعوبة علاج نقاط الضعف لدى الدارسين فى التحصيل :

- عدم توافر الوسائل المساعدة لمعلم محو الامية على ذلك .
- عدم تدريب المكلفين على علاج ضعف التحصيل لدى الدارسين الاميين .
- عدم اهتمام الدارسين انفسهم بالارتفاع بمستوياتهم التحصيلية .
- طول المنهج و كثرة الموضوعات المقررة لا يسمح بهذ العلاج .
- ضعف قدرة المكلفين على التأثير على الدارسين .
- عدم انتظام الدارسين فى الحضور .
- عدم تقبل الدارسين الاميين للتوجيهات .
- التفاوت الكبير بين الدارسين بالنسبة لمستوياتهم و اهتماماتهم .
- كثرة عدد الدارسين بالفصل الواحد يعوق علاج الضعف .

و رغم تعدد الاسباب التى رأى المكلفون السابقون انها تقف وراء الصعوبات التى واجهوها الا ان الباحث استطاع ان يجد ان عدم التدريب الكافى للمكلفين هو القاسم المشترك الاعظم بين كافة الصعوبات مما يتقتضى مراعاه ذلك فى البرامج التدريبية التى تقدم لهوءلاء المكلفين .

اما بالنسبة للموضوعات التى اقترح المكلفون السابقون ادراجها فى البرنامج التدريبى للمكلفين كاستجابـة للسوءال المفتوح :

" لو انك كنت مسئولا عن تدريب المكلفين الراغبين فى التدريس بفصول محو الامية ما الموضوعات التـى تقترح ادراجها فى البرنامج التدريبى " •

و قد رتبت الموضوعات المقترحة تنازليا بحسب عدد تكراراتها فى الجدول التالى :

جدول رقم (٦)

الموضوعات التى اقترح المكلفون السابقون ادراجها فى البرنامج التدريبى مرتبة تنازليا حسب عدد تكراراتها •

الموضوع المقترح	عدد التكرارات
— تدريب المكلفين على كيفية التعامل مع الدارسين الكبار و أساليب كسب احترامهم و صداقتهم •	٣٣
— زيادة الاهتمام بطرق التدريس الفعالة و المتنوعة •	١٥
— تدريب المكلفين على مواجهة المشكلات عند التدريس بمحو الامية •	٩
— تدريب المكلفين على وسائل ربط موضوعات المنهج بالبيئة و بالحياة اليومية •	٨
— زيادة فترة تدريب المكلفين لتكون اكثر فعالية •	٨
— تدريس علم النفس لمكلفى الخدمة العامة الراغبين فى التدريس بمحو الامية •	٧
— تدريب المكلفين على استخدام و انتاج الوسائل التعليمية .	٧
— زيادة وعى المكلفين بانتمائهم القومى و دورهم بالنسبة لمشكلة الامية •	٧
— التدريب العملى للمكلفين قبل اسناد المهام التدريسية اليهم •	٦
— تدريب المكلفين على وضع الاختبارات و تشخيص نقط الضعف •	٥

ثالثا : بالنسبة لبطاقة تقييم اداء مكلفى الخدمة العامة فى موقف تدريسى :

سبقت الاشارة الى ان تصميم بطاقة التقييم قد تم على أساس ملاحظة بعض انماط السلوك للمكلفين خلال موقف تدريسى فى فصول محو الامية و تقدير تكرار استخدام النمط باحد تقديرات ثلاثة : غالبا — احيانا — مطلقا .
كما سبقت الاشارة الى ان انماط السلوك التى لا تتكرر " مطلقا " يمكن ان تكون موءشرا على الجوانب التى يمكن الاهتمام بها كاحتياجات تدريبية للمكلفين .

و قد اظهرت نتائج ٩٠ زيارة لعدد ٣٠ من مكلفى الخدمة العامة القائمين بالتدريس فى فصول محو الامية فى العام الحالى (٩٠/١٩٩١) بواقع ثلاث زيارات منفصلة لكل منهم عن وجود عدد من انماط السلوك لم تتكرر " مطلقا " كانت ابرزها مايلى :

- استخدام اسلوب تدريس الكبار القائم عن تقسيمهم الى مجموعات صغيرة .
- تقديم المكلف ما يعالج به الصعوبات التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .
- تقديم المكلف تدعيما لنقاط القوة التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .
- تشخيص نقاط الضعف التى تظهر لدى الدارسين .
- عدم الاقتصار على اسئلة التذكر .
- اتاحة الفرصة للدراسين الكبار للافادة من خبرات بعضهم البعض .
- استفادة المكلف بما لدى الاميين الكبار من خبرات بالحياة .
- ربط الدروس بامثلة من البيئة التى يعايشها الدارسون الاميون .

جدول رقم (٧)

ترتيب انماط السلوك التى لم تتكرر"مطلقا " فى اداء مكلفى الخدمة العامة ترتيبا تنازليا بحسب تكرارات كل نمط منها علما بان اجمالى التكرارات ٩٠ (٣٠ فرد × ٣ زيارات) .

نمط السلوك	عدد التكرارات " مطلقا "	٪	الترتيب
استخدام المكلف اسلوب تدريس الكبار القائم على تقسيمهم الى مجموعات صغيرة .	٧٤	٢ر٨٢٪	١
تقديم المكلف ما يعالج به الصعوبات التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .	٦٨	٦ر٧٥٪	٢
تقديم المكلف تعزيزا لنقاط القوة التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .	٦٦	٤ر٧٣٪	٣

نمط السلوك	عدد التكرارات " مطلقا "	٪	الترتيب
يشخص المكلف نقاط الضعف التى تظهر لدى الدارسين الاميين .	٦٢	٦٨ر٩٪	٤
لا يقتصر المكلف على أسئلة التذكر .	٥٦	٦٢ر٢٪	٥
يتيح للدارسين الكبار الافادة من خبرات بعضهم البعض .	٥٢	٥٧ر٨٪	٦
يستفيد المكلف بما لدى الدارسين الكبار من خبرات بالحياة .	٤٣	٤٧ر٨٪	٧
يربط المكلف الدرس باسئلة من البيئة التى يعايشها المكلف .	٤٢	٤٦ر٧٪	٨
يوجه المكلف اهتماما خاصا للنقاط التى تستعصى الى فهم الدارسين الاميين .	٣٦	٤٠ر٠٪	٩
يسأل المكلف الاميين فى نهاية الدرس .	٣٢	٣٥ر٦٪	١٠
يسأل المكلف أسئلة متنوعة .	٢٥	٢٧ر٨٪	١١
يقدم المكلف الدرس بطريقة تثير اهتمامات الدارسين الاميين .	٢٣	٢٥ر٦٪	١٢
يصيغ المكلف اسئلته بصورة تناسب مستوى الدارسين الاميين .	٢٠	٢٢ر٢٪	١٣
يبرز المكلف النقاط الهامة فى الدرس .	١٩	٢١ر١٪	١٤
يوزع المكلف الاسئلة على الدارسين الاميين فى الفصل توزيعا ملائما .	١٥	١٦ر٧٪	١٥
يعرض المكلف الدرس بطريقة واثقة خالية من التردد .	١٤	١٥ر٦٪	١٦
يعرض المكلف الدرس بتتابع منطقى سليم .	١٣	١٤ر٥٪	١٧
يستخدم المكلف السبورة بطريقة منظمه .	١٢	١٣ر٣٪	١٨
يشجع المكلف الدارسين الاميين على المشاركة فى الدرس .	١٠	١١ر١٪	١٩
يتقبل المكلف اجابات الدارسين و يعلق عليها .	١٠	١١ر١٪	١٩
يعرض المكلف الدرس بسرعة تناسب مستوى الدارسين الاميين .	٩	١٠ر٠٪	٢٠
يشيع المكلف جوا من الألفة داخل الفصل .	٨	٨ر٩ ٪	٢١
يشعر المكلف الدارسين الاميين بانه يحترم شخصياتهم .	٦	٦ر٧ ٪	٢٢

خلاصة أهم الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية

تنوعت المصادر و الأدوات التى استخدمت للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة بفصول محو الامية ، و رغم التنوع فى الأدوات المستخدمة فى الدراسة الميدانية الا انه قد امكن التوصل الى نتائج متقاربة بالنسبة لتلك الاحتياجات .

و قد كانت بعض هذه النتائج متمثلة فى بنود قائمة بذاتها ، كما كانت بعض النتائج الاخرى موجيه بتجميع البنود تحت مجالات اكبر و بوجه عام يمكن تلخيص ما امكن التوصل اليه فيمايلى :ـ

استخدام الوسائل التعليمية :

و يتضمن ذلك : التعرف على الوسائل التعليمية المستخدمة فى تعليم الكبار ، و طرق انتاجها ، و استخدامها ، و اختيار المناسب منها بالنسبة لموضوعات الدروس المقررة .

التقويم :

و يشمل عده مجالات من أهمها مايلى :ـ

١ـ انواع الأسئلة التى توجه للدارسين مع عدم الاقتصار على أسئلة التذكر .

٢ـ بعض الأساليب المختلفة لتشخيص نقاط الضعف فى تحصيل الدارسين بفصول محو الامية .

٣ـ أساليب معالجة الصعوبات و نقاط الضعف التى تظهر فى اداء الدارسين .

٤ـ كيفية اعداد التدريبات المختلفة .

٥ـ وضع الاختبارات التحصيلية .

التدريس للبالغين الاميين :

و يتضمن ذلك عده مجالات أهمها :

١ـ الأسس النفسية لتعليم الكبار .

٢ـ أساليب التعامل مع البالغين الاميين .

٣ـ التمرس باستراتيجيات التدريس للبالغين ، و بخاصة استراتيجيات المناقشة و التقسيم الى مجموعات صغيرة .

٤ــ دراسة " الجماعة الصغيرة " و أساليب التفاعل بين افرادها ٠

٥ــ أساليب التعزيز للدارسين البالغين ٠

٦ ــ أساليب الربط بين مقررات محو الامية و واقع الحياة و ظروف البيئة ٠

٧ــ ربط الدروس بما لدى الدارسين الاميين من خبرات بالحياة ٠

المبادىء العامة للتدريس :

و من أهم المجالات التى تتضمنها :ــ

١ ــ التخطيط للتدريس ٠

٢ ــ اثارة اهتمام الدارسين الاميين للمشاركة فى الدرس ٠

٣ــ تنويع طرق التدريس المستخدمة ٠

٤ــ تعزيز اجابات الدارسين ٠

٥ــ تقويم التدريس ٠

جوانب وجدانية :

و يتضمن ذلك تقدير أهمية مايلى :ــ

١ ــ قضية الامية فى المجتمع المصرى و انعكاساتها على التنمية ٠

٢ ــ دور مكلفى الخدمة العامة تجاه قضايا مجتمعهم و تجاه قضية محو الامية ٠

٣ــ استخدام طرق خاصة لتدريس للكبار ٠

٤ــ اكتساب و تطوير الخبرات الفنية من خلال التفاعل مع الروءساء و أجهزة المتابعة ٠

هوامش الفصل الخامـــــس

١ـ أنظر صورة استمارة استطلاع رأى قيادات محو الامية و الموجهين و مديرى المراكز و المشرفين بالملحق ١ ـ(أ) فى نهاية الدراسة .

٢ـ أنظر صورة استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية لمكلفى الخدمة العامة السابقين الذين أمضوا فترة الخدمـــــة العامةفى العامين الاخيرين فى التدريس بمحو الامية بالملحق ١ ـ (ب) فى نهاية الدراسة .

٣ـ أنظر صورة بطاقة ملاحظة اداء مكلفى الخدمة العامة القائمين حاليا بالتدريس بفصول محو الامية ١ ـ (جـ) فى نهاية الدراسة .

٤ـ تمت اللقاءات بالادارة العامة لتعليم الكبار و محو الامية يوم الاربعاء ٢٦ / ١٢ / ١٩٩٠ و الخميس ١٧ / ١ / ١٩٩١ و قد حضرها كل من :ـ

ـ الأستاذه عنايات الفقى المدير العام للادارة العامة لتعليم الكبار و محو الامية .

ـ الأستاذ أمين عادل زكى مدير ادارة الكتب بالادارة العامة .

كما عقدت لقاءات بادارة المكلفين بوكالة وزارة الشئون الاجتماعية بالقاهرة بالمجمع ايام الاحد ٢٣ / ١٢ / ٩٠ ، ١٥ / ١ / ١٩٩١م .

و حضر هذه الاجتماعات مع الباحث الأستاذه / بديعه محمد العاكع و من ادارة المكلفين كل من :ـ

١ـ السيده / فهيمه عبد السلام محمد مدير ادارة الخدمة العامة .

٢ـ السيده / ايمان محمد سعيد رئيسة قسم الخدمة العامة بالادارة .

٣ـ السيده / فاطمه على على الاخصائية بادارة الخدمة العامة .

و حضر جانبا من الاجتماع السيد الاستاذ / محمد السعيد مصطفى وكيل وزارة الشئون الاجتماعية بالقاهرة.

الفصل السادس

تصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية *

مقدمة :

تعتمد عملية تصميم البرنامج الحالى لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية على دعامتين رئيسيتين الأولى : الأسس التى سبق اقتراحها لبناء هذا البرنامج ، و الثانية : الاحتياجات التدريبية للمكلفين ٠ كما تحددت فى الفصل السابق ٠ و تأسيسا على هاتين الدعامتين تم اقتراح مكونات البرنامج ، أهدافة و توقيتاته و محتواه و طرق أساليب التدريب و مصادر التعلم و مشاهد البرنامج (سيناريوهاته) و عمليات تقويمة ٠ و لما كنا لا نستطيع ان نحدد على وجه الدقة الامكانات المتاحة للتدريب و فرص هذه الامكانات للزيادة ـ فلقد رأينا وضع تصورنا عن توقيتات و محتوى البرنامج و مشاهده فى صورة بدائل ، بحيث تقبل التنفيذ فى اطار امكانات أكبر أو أقل ٠ و لاغراض التنظيم ، فقد جاء تصميمنا للبرنامج فى حلقتين أساسيتين ، الاطار العام للبرنامج ، و المحتوى التفصيلى للبرنامج و السيناريوهات و البدائل المتعلقة به ٠ و تتناول الحلقة الأولى أهداف البرنامج و أساليب التدريس و مصادر التعلم و أساليب التقويم المستخدمة فيه ، بينما تتناول الحلقة الثانية توقيتات البرنامج و محتواه و السيناريوهات الخاصه به ، و بدائلها ٠

الاطار العام للبرنامج :

١ ـ أهداف البرنامج :

بانتهاء البرنامج يستطيع الدارس (المكلف) أن :

- يضع اختبارا تحصيليا فى كل من مجالات الدراسة فى برنامج محو الامية ٠
- بعد تدريبات شفوية و تحريرية فى كل من مجالات الدراسة فى برنامج الامية ٠
- يوجة الأسئلة المناسبة الى الدارسين من المستويات المختلفة ٠
- يشخص نقاط القوة و الضعف فى تحصيل الدارسين الاميين ٠
- يعالج الصعوبات التى تظهر فى أداء الدارسين الاميين ٠
- يتعرف على الخصائص المميزة للكبار ، و بوجه خاص الاميين الكبار ٠

---

* قام باعداد هذا الفصل كلا من الأستاذ الدكتور / فايز مراد مينا ، و الدكتور / ضياء الدين زاهر ٠

— يستخدم استراتيجيات تعليم الكبار بكفاءة (مثل المناقشة ، و التقسيم الى مجموعات صغيرة ، و أساليب تبادل الخبرات بين الدارسين الكبار ... الخ) .

— يربط بين موضوعات الدراسة بأمثلة من واقع الحياة و البيئة ، و ذلك بقصد زيادة وعى الدارس بالمجتمع و فلسفته .

— يتعرف على المبادىء العامة لنظرية الاتصال .

— يتعرف على تصنيفات الوسائل التعليمية .

— ينتقى الوسائل التعليمية المناسبة للدرس فى حدود الامكانات المتاحة .

— يستخدم الوسائل التعليمية بصورة صحيحة .

— ينتج بعض الوسائل التعليمية (كلما كان ذلك مناسبا) .

— يخطط للدروس اليومية فى برنامج محو الامية .

— يثير اهتمام الدارسين (الاميين الكبار) للمشاركة فى الدرس .

— يعزز اجابات الدارسين من الاميين الكبار .

— يستخدم طرقا خاصة فى التدريس تناسب مجالات الدراسة المختلفة فى برنامج محو الامية .

— يخطط للتدريس مواقف متكاملة تتطلب معارف تنتمى الى مجالات معرفية مختلفة .

— أن يقدر أهمية كلا مماياتى :—

* الحملة القومية لمحو الامية .
* دور مكلفو الخدمة العامة فى محو الامية .
* دور المعلم (المكلف) و رسالته فى محو الامية .
* استناد عملية التدريس الى أسس علمية .
* استخدام طرقا خاصة للتدريس للكبار .
* الالتزام و المثابرة و التعاون و العمل فى فريق .
* اكتساب الخبرات من القيادات المختصة من الزملاء و عن طريق التعلم الذاتى .

٢— طرق و أساليب التدريس :

أ — مجموعات العمل (يتراوح عدد افرادها من ١٠ — ٢٥ مكلفا) ، و المناقشات العامة ، مع وجود عدد محدد من الندوات و المحاضرات .

ب — تدريب عملى على اختيار و تشغيل و انتاج بعض الوسائل التعليمية .

ج — برنامج للتدريس المصغر .

د — أنشطة ثنائية و ترفيهية (من أجل تحقيق بعض الأهداف الوجدانية) .

٣— مصادر التعلم :

مجموعات من المراجع الأساسية فى مجال محو الامية و تعليم الكبار ، أو مصورات منها ، مع بعض الأساسيات المتعلقة بالتدريس ، و التدريس المصغر .

و قد تعد مجموعة من الاوراق التى تدور حول موضوعات البرنامج كمصادر يمكن الرجوع اليها ، يقوم باعدادها أساتذة التربية المختصين ، و يضمها مجلد واحد يوزع على الدارسين فى البرنامج .

٤— أساليب التقويم :

أ — تقويم أداء المتدربين (المكلفين) :

— تقديرمشرف المجوعة لمدى اسهام المتدرب فى المناقشات و فى اعمال المجموعة (٢٥٪) .

— درجة الدارس فى التدريس المصغر (٢٥٪) .

— مشروع يتضمن التخطيط لتدريس عده مواقف (متضمنا تحديد الاهداف و خطة استخدام الوسائل التعليمية و عمل الاختبار ... الخ) . (٥٠٪) .

ب — تقويم البرنامج :

— تتم دراسة التغيرات فى استجابات الدارسين فى مقياس لقياس اتجاهات الدارسين نحو مهنه التعليم ، بحيث يطبق فى أول جلسة للبرنامج ، و يعاد تطبيقة فى اليوم قبل الاخير للبرنامج .

— يستخدم استبيان خاص يعد لهذا الغرض يغطى جوانب البرنامج المختلفة ، بما فى ذلك التوقيتات و الاعاشة (فى حالة وجودها) ، و الجوانب الترفيهية ، و عناصر البرنامج المختلفة ... و هكذا .

التوقيتات ، و المحتوى التفصيلى ، و السيناريوهات " المقترح و البدائل " :

١— التوقيتات :

يقترح ان تستغرق الدورة ١٥ يوم عمل بواقع جلستان يوميتان ، أضافة الى ١٠ جلسات للتدريب المصغر

أى يكون مجموع الجلسات ٤٠ جلسه عمل . و البرنامج مصمم بحيث يمكن زيادته الى ٢٠ يوم عمل ، ١٢ــ١٣ جلسه للتدريس المصغر ، و كذا امكانية انقاصه الى حوالى ١٠ أيام عمل ، ٦ جلسات للتدريس المصغر .

نقترح اجراء البرنامج فى احد المصايف (اعاشة كاملة ، لاتاحة مزيد من الفرص للتفاعل بين المكلفيـــــــن و ممارسة بعض المناشط و السلوكيات التى تتيح تحقيق الاهداف الوجدانية بصورة أكثر فاعلية . البديل هو اجـــــراء البرنامج بدون اعاشة كاملة ، مع امكانية عمل أنشطة ترفيهية و رحلات ثنائية و ترفيهية (و يقترح ان تكون احــــــدى هذه الرحلات الى مركز سرس الليان ، اما البديل الثالث فهو الاقتصار — أو شبه الاقتصار — على عناصر البرنامــــج دون القيام بهذه الانشطة .

و يتوقع أن يعقد البرنامج سنويا فى أوائل شهر سبتمبر ، و قبل بدء الدراسة مباشرة فى برنامج محو الامية .

٣ــ المحتوى التفصيلى و السيناريوهات :

يتضمن الجدول التالى المحتوى التفصيلى للبرنامج بصورة أولية ، و السيناريو المتوقع لهذا البرنامــــــج ، و بعض الملاحظات التى يتعلق معظمها بالبدائل الممكنه (١) .

---

(١) تمت عند اعداد المحتوى التفصيلى و السيناريوهات الافادة من بعض تجارب التدريب الناجحة ، و بوجه خـــاص الدورات التدريبية التى تقدمها جامعة عين شمس لاعداد المدرس الجامعى و بعض تجارب التدريـــــب لاعداد الرواد الاجتماعيين .

جدول رقم (٦)

محتـوى البرنامـــج و سيناريوهاتـــه

الموضـــوع	السيناريـــو	ملاحظـــات
حفل افتتاح فـى يوم السابق لبدء الدراسة بالدروة	ـ توزيع بطاقات بالاسماء لكل من المدربين و المتدربيـن . ـ كلمات افتتاحية تشير الى أهمية محو الامية و دور المكلفين بها ، و توضع فى الخطوط العامة لسير البرنامج و أساليب تقويم الدارسين (المكلفين) . ـ فيلم تسجيلى عن مشكلة الامية . ـ حفل موسيقى . ـ حفل شاى .	ـ يمكن اجراء ذلك فى يوم الافتتاح ، و يلغى الحفـ الموسيقى فى حاله عدم توافر الامكانات لاى منهما . ـ
مجموعات عمـل حل التفاعـل الجماعـى	ـ (يطلب من الدارسين اولا ملء مقيـاس الاتجاهـات نحو مهنه التدريس) . ـ يطلب المدرب من افراد المجموعه ان يكتبوا كل ما يخطـر ببالهم عن خصائص معلم محو الامية الجيد . ـ بعد ٥ دقائق يقسم المتدربون الى مجموعات صغيره (كـل مجموعه تتكون من ٤ ـ ٥ أفراد) ، و يطلب منهـم اختيار أهم خصائص لمعلم محو الامية الجيد . ـ بعد حوالى ٧ دقائق تدعى المجموعة كلها الى اللقاء والعمل على اختيارهم اهم ثلاث خصائص لمعلم محو الامية الجيد . على ان تتوصل المجموعه الى ذلك فى حدود نصف ساعه . ـ يناقش المدرب المجموعة فى مراحل التفاعل الجماعى التى من واقع التجربة التى يراد بها ، و أهم هذه المراحل : × التعارف السطحى الدبلوماسى . × الفوضى المقننة (و فيها تظهر الآراء) . × وضع القواعد (لاتخاذ القرار) .	ـ تتكون المجموعه الكلية من عده مجموعات (٦ ـ ١٠ مجموعـ عمل) بحيث يتراوح عدد المجموعة الكلية بيـ ١٠٠ ـ ١٥٠ دارسا . و فى حالة زيادة عدد الدارسيـ يمكن عمل مجموعات كلية متوازية فى اطار البرنامج ، و يـ كل منها بمثابه وحدة تدريبية مستقلة ، و ذلك باستثنـ الانشطة العامة كحفل الافتتاح و الختام و الانشطـ و الندوات و المحاضرات العامة .

تابع جدول رقم (١)

الموضوع	السيناريو	ملاحظات
	* التفاوض . * التوصل الى النتيجة . و يقوم المناقش بتحليل طريقة التدريس (التى اتبعت) و مدى مناسبتها ، و يطرح تساؤلا عن امكانية استخدامها على نطاق واسع .	
...رة عامة ...ريس المصغر	— تتضمن المحاضرة تعريف بفكرة التدريس المصغر و اجراءاته . — يعرض فيلم تسجيلى عن التدريس المصغر . — تناقش الاجراءات الفعلية التى سيتم بها التدريس المصغر فى البرنامج التدريبى . — يطلب عرض بطاقة الملاحظة المستخدمة . — يطلب من الدارسين اعداد درس مصغر .	— يمكن عدم استخدام الفيلم فى حاله عدم توافره . — تتراوح جلسات التدريس المصغر بين ٦ — ١٣ جلسه فى ضوء البدائل المختلفة لزمن البرنامج . — يتم التركيز فى برنامج التدريس المصغر على التدريب على مهارات التدريس فى مجموعات صغيرة ، المناقشة ، بداية الدرس ، و توجية الاسئلة ، و التعزيز . — الاصل ان يتم تسجيل الدرس المصغر على الفيديو ، و اعادة عرضة للحصول على التغذية المرتجعة . و فى حالة تعذر اجراء ذلك لجميع المجموعات ، يتم بالتناوب و بحد ادنى مرتين لكل مجموعة طوال مدة البرنامج التدريبى .
...عات عمل ...م اختبار فى من وحدات ...اب (جلستان)	— اختيار وحدة تعليمية من وحدات الحساب (التى يعمل لها الاختبار) . — اثارة تساؤلات عما يقيسه الاختبار من اهداف و مستويات للمعرفة . — صياغة الاهداف التعليمية . — شروط الاختبار الجيد . — خصائص الاختبار الذى يقدم للدارسين الاميين . — كتابة مفردات الاختبار . — خطة تصحيح الاختبار .	— عناصر السيناريو المذكورة لا يتم تناولها بصورة منطقية و لكنها تمثل الجوانب التى يتوقع ان تشملها المناقشة . — تسجل كل مجموعه من مجموعات العمل الاجتبار الذى توصلت اليه على لوح من الورق . — قد يخصص ٣ جلسات لتصميم الاختبار .

تابع جدول رقم (أ)

الموضوع	السيناريو	ملاحظات
المجموعه الكلية [illegible]قشة اختبار [illegible]ساب (جلسة واحدة)	— تعرض كل مجموعة الاختبار الذى توصلت اليه . — يجرى قائد المناقشة — و المناقشون الاخرون — على تأكيد النقط الوارده السيناريو السابق .	— قد تضاف جلسه اخرى للمجموعه الكلية لاستكمال المناقشة .
[illegible]جموعات عمل تصميم اختبار فى [illegible]دى وحدات اللغة العربية . (جلستان)	— مهارات اللغة . — أهداف تدريس الوحدة . — تصميم الاختبار (بما فى ذلك نوع الاسئلة) . و كيفية التصحيح — و هكذا .	— قبل كل مجموعه الاختبار الذى توصلت اليه على لوح من الورق . — يزاد الزمن الى ٣ جلسات اذا سمحت ظروف الرنامج بذلك . — و يختصر الى جلسة فى حالة تعذر تخصيص جلستين .
المجموعه الكلية [illegible]ناقشة اختبار [illegible]غة العربية (جلسة واحدة)	— تعرض كل مجموعة ما توصلت اليه من الاختبار . — يحرص قائد المناقشة و المدربون — على التأكيد ما ورد فى السيناريو السابق ، مع الحرص على تطبيق شروط الاختبار الجيد فى هذه الحالة .	— قد يزداد الوقت المخصص الى جلستين لاستكمال مناقشة تقارير مجموعات العمل .
[illegible]جموعات عمل تصميم بطاقة [illegible]لاحظة لتقويم [illegible]ول الدارسين [illegible]حو الدراسة (جلستان)	— المقصود بالجوانب الوجدانية . — اهمية الجوانب الوجدانية . — أساليب قياس الجوانب الوجدانية . — أوجه القصور فى بطاقات الملاحظة و أساليب التغلب عليها . — تصميم بطاقة الملاحظة .	— تسجل كل مجموعة بطاقة الملاحظة التى توصلت اليها على لوح من الورق . — قد يزداد الزمن الى ٣ جلسات اذا دعت الحاجة الى ذلك . — قد يخفض الزمن الى جلسه واحده فى حالة عدم سماح الزمن بتخصيص جلستين .
[illegible]جموعة الكلية [illegible]قشة بطاقة الملاحظة (جلسة واحدة)	— تعرض كل مجموعة ما توصلت اليه عن بطاقة الملاحظة . — يحرص قائد المناقشة — و المدربون — على تأكيد العناصر التى وردت فى السيناريو السابق .	— قد يزداد الزمن الى جلستين اذا سمحت ظروف البرنامج بذلك .

تابع جدول رقم (١)

الموضوع	السيناريو	ملاحظات
مجموعات عمل ئقترحات لتطوير تدريس الثقافة العامة (جلستان)	- اهداف تدريس الثقافة العام . - محتويات منهج الثقافة العامة و طرق التدريس المناسبة . - أساليب التقويم . - أساليب تطوير العناصر السابقة . - المصادر الاضافية التى يمكن ان يستخدمها المعلمون الدارسون - امكانات الربط بين مجالات الدراسة المختلفة .	- تسجل كل مجموعه المقترحات التى توصلت اليها على لوح من الورق . - قد تضاف جلسه أخرى اذا سمحت ظروف البرنامج بذلك . - و قد تقتصر المناقشة على جلسة واحدة اذا لم تتيح ظروف البرنامج بتخصيص جلستين لهذا الغرض .
"المجموعه الكلية مناقشة مقترحات طوير تدريس الثقافة العامة . (جلسة واحدة)	- تقويم مجموعات العمل بعرض ما توصلت اليه . - يساعد قائد المناقشة - و المدربون - الدارسين على بلورة مقترحات اجرائية لتطوير تدريس الثقافة العامة ، و خاصة ما يتعلق منها بدور المعلم و ادائه .	- قد تزداد الى جلستين فى حاله اذا ما سمحت ظروف البرنامج بذلك .
محاضرة عامة سائل الاتصال التعليمية و تصنيفاتها	تتناول المحاضرة بصورة أساسية تحليل عناصر موقف الاتصال و تصنيف الوسائل التعليمية ، و أمثلة للوسائل التعليمية فى مجال محو الامية .	
مجموعات عمل سميم و انتاج وسائل تعليمية فى مجال عو الامية (جلستان)	- اختيار المواد التعليمية التى سيشملها الانتاج . - توزيع المجموعه الى مجموعات نوعيه و توزيع الدارسين وفقا لاختياراتهم الى مجموعات (و يراعى شمولها للمواد الدراسية فى برنامج محو الامية) . - مناقشة تصميم الوسائل التعليمية . - انتاج الوسائل التعليمية .	- توفر المواد الاولية اللازمة لانتاج وسائل تعليمية مبسطة . - تعزيز الزمن جلسة واحده اذا سمحت ظروف البرنامج بذلك . - قد يكتفى بجلسة واحدة ، على ان يستكمل الدارسون انتاج الوسائل فى اوقات فراغهم .

تابع جدول رقم (١)

الموضـــوع	السيناريـــو	ملاحظـــات
" جموعه الكليـــة عرض الوسائـــل علمية المنتجة (جلسة واحدة)	- عرض ما توصلت اليه المجموعات • - مناقشة الافكار الاساسية الواردة فى الوسائل التعليمية التــى تم انتاجها •	- قد تضاف جلسه واحدة لهذا الغرض اذا ما سمحـــت ظروف البرنامج بذلك •
نـــدوة استراتيجية محـــو مية فى العالـــم العربـــى	و يشارك فى عرضها فى التعليق عليها مجموعه من الخبراء •	
مجموعات عمـــل مقترحات لتطويـــر ود محو الامية فى مصـــر جلسة واحدة)	- مناقشة حرة تتوصل المجموعه من خلالها الى بعـــض المقترحات الاجرائية •	- تسجل المجموعه ما توصلت اليه على لوح من الـــورق - تلغى هذه الفقرة و الفقرة التالية اكتفاء بالندوة - اذا لم تسمح ظروف البرنامج بذلك •
مجموعه الكليـــة مناقشة مقترحـــات وير جهود محـــو الامية فى مصـــر (جلسة واحدة)	- عرض ما توصلت اليه مجموعات العمل • - يتم التوصل الى بعض المقترحات الاجرائية •	
نـــدوة السيبرنطيقا و البيئـــة	- يشارك فى الندوة عدد من الاساتذة المهتمين بالمجال • - تغطى الندوة مفهوم السيبرنطيقا و تطبيقاتها ، و مفهوم البيئـــة و مستوياتها ، وتطبيقات السيبرنطيقا فى البيئة • - يلاحظ تقويم أمثلة من الهيئة المحلية (كلماكان ذلك مناسبا)	

تابع جدول رقم (١)

الموضـــــــوع	السيناريـــــو	ملاحظـــــــات
مجموعـات عمـــل التخطيط لتدريس المواقف تعليميـــة متكامـــلة (جلســـتـان)	— اختيار موضوعات لمواقف تعليمية متكاملة . — انقسام مجموعات العمل الى مجموعات فرعية ، تتناول كل منها احد أو بعض المواقف التعليمية . — تقدم كل مجموعه نوعيه التخطيط لتدريس الموقـــف او المواقف المتكاملة . — تعرض كل مجموعة ما توصلت اليه على مجموعة العمل	— تشمل كل مجموعه مخططاتها على لوح من الورق . — قد تضاف جلسة اخرى اذا ما سمحت ظروف البرنامج بذلك . — و قد يقتصر الامر على جلسة واحدة اذا لم يسمح البرنامـــج بتخصيص جلستين لهذا الغرض .
المجموعة الكليـــة في نماذج مـــن مخططات المواقـــف التعليمية المتكاملة (جلسة واحدة)	— تعرض كل مجموعه نموذجا لما توصلت اليه مجموعاتها الفرعية . — يوكد قائد المناقشة — و المدربون — على فكرة التكامل و على المداخل التى تستخدم لتحقيق التكامل بيـــن مجالات المعرفة المختلفة .	
محاضرة عامـــة وحـدة المعرفـــة	تناقش هذه المحاضرة الاسس التطبيقية و الفلسفيـــة لوحدة المعرفة و اثر ذلك على اسلوب الدراسة و البحث و امكانات تحقيق وحدة المعرفة فى برامج محو الامية .	
مجموعات عمـــل لاختيار موضوعـات المشروعات الفردية عن نماذج المواقـــف التعليمية المتكاملة (جلستـان)	— (يعاد تطبيق مقياس الاتجاهات نحو مهنه التعليم) — مناقشة عامه لبعض الافكار لمواقف تعليمية متكاملـــة (مع ملاحظة ان كل دارس مطالب بالتخطيـــط لمواقف تعليمية متكاملة بصورة فردية) . — الاجابة عن الاستفسارات بشأن المشروعات الفردية.	— يمكن قيام الدارسين بعمليات الاختيار اذا لم تسمح ظـــروف البرنامج بعقد هذه الجلسة و يمكن ارجاء استكمال مقيـــاس الاتجاهات فى هذه الحالة الى اليوم التالى .

جدول رقم (١)

الموضـــوع	السيناريـــــو	ملاحظـــــــات
جموعات عمـل اذا بعد ؟ (جلسه واحدة)	— تسلم المشروعات الفردية . — يطلب من الدارسين ملء الاستبيان الخاص بتقويـــم الدورة . — تناقش مقترحات لتطوير البرنامج التدريبى ، و لتطبيـــق ما تعلمه الدارسون فى هذا البرنامج فى تدريسهم بفصـــول محو الامية .	— تسجل خلاصة هذه المقترحات على لوح من الورق .
المجموعه الكليـــة ذا بعد ؟ (جلسة واحدة)	— عرض و مناقشة لمقترحات مجموعات العمل .	
حفـل التخـرج خطر الدارسون بموعده و مكانـــه قبل نهاية الدورة)	— تقرير عن نتائج تقويم الدوره . — كلمات للتهنئه . — توزيع الشهادات . — توزيع الجوائز على الدارسين المتفوقين فى مجالات معينة (التدريس المصغر ، التخطيط للمواقف التعليمية .. و هكذا) . — حفل شاى .	— يكتفى بالتقرير و كلمات التهنئة و توزيع الشهادات فى حالـــة عدم توافر الامكانات لغير ذلك ، و يتم تنفيذ العناصـــر الباقية أو بعضها اذا امكن توفير الامكانات اللازمه لذلك .

و بعد عرض التصور المقترح لبرنامج الدورة التدريبية لمكلفى الخدمة العامة للتدريس بفصول محو الامية نشير الى أهمية ان يتوافر لهذه الدورة مجموعه من المدربين، و ان تعد لهم لقاءات تدريبية قبل بدء الدراسة تناقش الاطار العام للبرنامج و محتوياته التفصيلية و توقيتاتها و السيناريوهات الخاصة بكل عنصر من عناصر البرنامج و البدائل المختلفة . و يعرض بان تتضمن الدورة التدريبية للمدربين تطبيقا لبعض السيناريوهات المقترح تطبيقها فى البرنامج التدريبى ، بحيث يتوافر قدر مناسب من وحدة الفكر و التوجهات . و يلاحظ ضرورة عقد اجتماعات للمدربين اثناء تنفيذ البرنامج التدريبى لمناقشة المشكلات التى تواجههم و لتقويم العمل بالبرنامج أولا بأول .

هذا ، و تجدر الاشارة الى أنه قد ورد على هامش هذه الدراسة العديد من النقاط الهامة المتعلقة ببرامج محو الامية ، و التى تحتاج الى دراسة متعمقة . و يأتى فى مقدمة هذه النقاط مايلى :—

أ — مدى ارتباط مناهج محو الامية بالحياة او باهتمامات الكبار .

ب — عدم وجود دليل للمعلم لبرامج محو الامية .

ج — قصر فترة الدراسة .

د — اوضاع منهج الثقافة العامة .

هـ — عدم انتظام الدارسين الاميين فى الدراسة .

ر — غياب الدور الفعال للموجهين و مديرى المراكز (بوجه عام) .

ز — الحاجة الى وضع نظام للحوافز للمكلفين للتدريس بفصول محو الامية .

و نضيف الى ذلك اختيار مكلفى الخدمة العامة الذين يقومون بالتدريس فى فصول محو الامية وفق أسس معينة ، مع دراسة سبل الافادة من خبراتهم فى التدريس بعد انقضاء فترة تكليفهم .

و مع أهمية معالجة هذه النقاط ، تظل قضية اعداد المعلم و اعداد برنامج تدريبى فى ضوء الاحتياجات التدريبية للقائمين بالتدريس فى برنامج محو الامية ذات اهمية محورية . ان برنامجا تدريبيا يقابل الاحتياجات التدريبية لمكلفى الخدمة العامة بفصول محو الامية ، و الذى يأخذ فى اعتبارة خبرات و تجارب التدريب الناجحة فى مصر ، و يبنى على أسس علمية واضحة ، لهو كفيل بأن يحدث طفرة فى أداء هؤلاء المكلفين .

جمهورية مصر العربيـــــه
المركز القومى للبحوث التربوية والتنميـــه

" بسم الله الرحمن الرحـــيم "

دراســـه حـــــــول

تصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة من خريجى الجامعـــات
والمعاهد العليا للتدريس بفصول محو الامية بوزارة التربية والتعلـــيم

استمارة استطلاع رأى

المسئولين بالادارة العامة لمحو الاميه والموجهين ، ومديرى المراكز ، والمشرفـــين

ديسمبر ١٩٩٠

جمهورية مصر العربيـــــة
المركز القومى للبحوث التربوية والتنميــــة

" بسم الله الرحمن الرحيم "

الزميل الفاضل الاستـــــــاذ /

تحية طيبة وبعــــــد ...

فاتشرف بالافادة بأن المركز القومى للبحوث التربوية فى معرض اهتمامه بقضايا تطوير التعليم واستجابة منه لما تقتضيه الفترة الحالية التى يعيشها مجتمعنا ، والامال التى يعقدها المسئولون على الافادة من الجهود البحثيه لدفع قضايا محو الاميه الى الامام فى العقد الحالى الذى خصصته الدولـــه لمحو الاميه يجرى دراسة " لتصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة من خريجى الجامعات والمعاهد العليا للتدريس بفصول محو الاميـــه "

ويقتضى اجراء هذه الدراسة التعرف على اراء الزملاء الافاضل من قيادات الادارة العامه لمحو الاميه وتعليم الكبار ، والموجهين ، ومديرى المراكز ، والمشرفين بغيه التعرف على ارائهم والاستفـــاده من تعدد زوايا الرؤيه لديهم بالنسبه لاداء المكلفين لمهامهم فى مجال محو الاميه مما يثرى الدراســـــه نظرا لما لديهم من خبره بالميدان ، ونظره ثاقبه بالنسبة لتحديد نقاط القوه والضعف التى يمكـــــن الاستنارة بها فى تصميم البرنامج التدريبى موضوع الدراسه .

ولما كانت الاراء التى ستبدونها سيادتكم لها قيمتها الكبيره فى نجاح الدراسه لذلك ارجو التكـــرم بالاجابه عن اسئلة استطلاع الرأى المرفقه بغايه الدقة ، مع تنفيذ التعليمات المدونه قرين الاسئلـــــه علما بأن الحفاظ على سريه اسمائكم وارائكم الشخصينه مبدأ يضعه المركز القومى للبحوث التربويه فـــــوق كل اعتبـــــــار .

ومع فائق الشكر سلفا لتعاونكم ارجو ان تتقبلوا صادق المودة والتقديـــر ،

الباحث الرئيسى

أ.د. سعيـــد جميـــل سليمـــان

استاذ ورئيس قسم تعليم الكبار بالمركـــــــز

البيانات الاساسيـة :

١ــ الاســـم :

٢ــ الوظيفـــة :

٣ــ جهة العمل : (منطقة ــ ادارة عامة ــ تذكر) ....

٤ــ المؤهل وتاريخه :

٥ــ عدد سنوات العمل في مجال محو الاميه وتعليم الكبار

اقل من سنتين	( )
من سنتين الى اقل مـــن ٥	( )
من ٥ سنوات فاكثـــر	( )

٦ــ ما رأيكم في مدى نجاح مكلفي ومكلفات الخدمة العامة في اداء المهام التي توكل اليهم في مراكـــز محو الاميـــه ؟

ضع علامة (✓) في المربع التي يعبر عن رأيك اصدق تعبير .

ناجحون الى حد كبير	( )
ناجحون الى حد مـا	( )
غير ناجحـــين	( )
لا ادرى	( )

٧- الاتى بعد عدد من الجوانب التى يمكن ان تساعد فى التعرف على كفاءه المكلفين من خريجى مؤسسات التعليم العالى فى اداء مهامهم التدريسيه بفصول محو الاميه.من واقع متابعتكم لعمل مكلفى الخدمة العامة بالتدريس بفصول محو الاميه برجى التفضل بوضع علامة (✓) فى المربع الذى يعبر عن رأيكم قرين كل جانب من الجوانب المدرجة بالسؤال :

م	الجوانب	كفاءة المكلف فى اداء الجانب				
		ممتازه	جيده	مقبوله	سيئة	لا ادرى
١	تفهم اهداف برنامج محو الاميه					
٢	قدرة المكلف على تحقيق اهداف الدرس					
٣	عرض المادة العلميه					
٤	قيادة المناقشات داخل الفصل					
٥	اثاره حماس الدارسين للمشاركة فى الدرس					
٦	ملائمة المادة العلميه التى يقدمها المكلفون لمستويات الدارسين					
٧	طريقة القاء الدروس (الصوت المعبر ...الخ)					
٨	معامله الدارسين الكبار وتقدير ظروفهم النفسيه					
٩	ربط الدرس بمشكلات البيئة التى يعيشها الاميون					
١٠	الطريقة المستخدمه فى تدريس اللغه العربية					
١١	الطريقة المستخدمة فى تدريس الحساب					
١٢	الطريقة المستخدمة فى تدريس الثقافة العامة					
١٣	التمارين والتدريبات التى يعدها المكلفون فى مجال اللغه العربية					
١٤	التمارين والمسائل التى يعدها المكلفون فى مجال الحساب					
١٥	التدريبات التى يعدها المكلفون على جوانب الثقافه العامه					

م	الجوانـــــــــــــــــــب	كفاءة المكلف فى اداء الجانـــــــــــــب				
		ممتازة	جيده	مقبوله	سيئه	لا ادرى
١٦	قدرة المكلفين على حفظ النظام بالفصل					
١٧	التوزيع الملائم للاسئله على الدراسين					
١٨	القدرة على اقناع الدراسين					
١٩	استعمال الوسائل التعليميه					
٢٠	استعمال السبوره اثناء الدروس					
٢١	استغلال خبرة الدارسين بالحياة					
٢٢	تناول القضايا التى تزيد من وعى الدارس بالمجتمع وفلسفته					
٢٣	تغطية الجوانب المختلفة للمناهج فـــى حدود الفترة الزمنيه المخصصـــة					
٢٤	تقبل النقد من الموجهين والمتابعين					
٢٥	الرغبه فى تحسين الاداء باستمرار					
٢٦	التعاون مع مدير مركز محو الاميه او المشرف فى تنفيذ التعليمات					
٢٧	ملائمة الاختبارات التحصيليه الــــــتى يضعها المكلفين للدارسين					
٢٨	القدرة على تشخيص المشكلات التحصيليه للدارسين					
٢٩	القدرة على علاج المشكلات التحصيليـــــه للدارســـــين					

٨ـ من واقع خبرتك باداء المكلفين تخير من الجوانب المذكوره اعلاه ما ترى ان مكلفى الخدمه العامـــه الذى يدرسون فى فصول محو الاميه بحاجة ماسة اليه :

....

....

....

....

٩- تفضل بذكر ابرز الجوانب الجيده الى لاحظتها فى اداء مكلفى الخدمة العامة لعملهم بالتدريس بفصول محو الامية :

١-

٢-

٣-

٤-

٥-

٦-

١٠- تفضل بذكر ابرز نقاط الضعف التى لاحظتها فى اداء مكلفى الخدمة العامه لعملهم بالتدريس بفصول محو الاميه :

١-

٢-

٣-

٤-

٥-

٦-

٧-

١١- ما الجوانب التى تقترحون ادراجها فى البرنامج التدريبى الذى يقدم للمكلفين لتأهيلهم للعمل فى فصول محو الاميه بوزارة التربية والتعليم

١-

٢-

٣-

٤-

٥-

٦-

٧-

دراســــــة حـــــــــول

تصميم برنامج تدريبي لمكلفي الخدمة العامة من خريجي

مؤسسات التعليم العالي للتدريس بفصول محو الامـــــــــــيــــة

استمارة مقابلة شخصية للمكلفين الذين امضوا فترة التكليف في التدريس بفصول محو الامية خلال السنوات ١٩٨٨/٨٧، ١٩٨٩/٨٨، ٩٠/٨٩

"بسم الله الرحمن الرحيم"

دراسة حول

تصميم برنامج تدريبي لمكلفي الخدمة العامة للتدريس

بفصول محو الامية

بيانات الباحث :

- اسم الباحث الذى يجرى المقابلة الشخصية ـــــــــــــــــــــــ
- الجهة التى يعمل بها : ـــــــــــــــــــــــ
- تاريخ المقابلة الشخصية :ـــــــــــــــــــــــ
- توقيع الباحث الذى اجرى المقابلة الشخصية : ـــــــــــــــــــــــ

البيانات الاساسية عن المكلف :

١) الاسم : ـــــــــــــــــــــــ

٢) المؤهل وتاريخه :ـــــــــــــــــــــــ

من جامعة : ــــــــــ كلية : ــــــــــ بتقدير: ــــــــــ

٣) اسم مركز محو الامية الذى قمت بالتدريس به : ـــــــــــــــــــــــ

التابع لمنطقة / ادارة : ـــــــــــــــــــــــ

٤) تاريخ بدء العمل فى فصول محو الامية : ـــــــــــــــــــــــ

٥) تاريخ الانتهاء من العمل فى فصول محوالامية : ـــــــــــــــــــــــ

==

٦) الى اى حد تشعر بالرضا عن اداتك فترة التكليف بالخدمة العامة فى مجال محو الامية ؟

راضى تماما (   )   راضى الى حدما (   )   غير راضى (   )

٧) الى اى حد تشعر ان التدريب الذى تلقيته على تدريس الاميين قبل بدء تدريسك بفصول محو الامية ، كان كافيا ؟

كاف تماما (   )   كاف الى حدما (   )   غير كاف(   )

٨) هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محوالامية صعوبات تتعلق بالمجالات الآتية :

ا) التعامل مع الكبار الاميين   نعم (   )   لا (   )

فى حالة الاجابة بنعم اذكر من فضلك نموذج او اكثر لها:

____

____

____

ب) تدريس اللغة العربية : نعم ( ) لا ( )

في حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

ج) تدريس الحساب : نعم ( ) لا ( )

في حالة الاجابة بنعم) : اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

د) تدريس الثقافة العامة : نعم ( ) لا ( )

في حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات

هـ) استخدام الوسائل التعليمية نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات:

و) تشخيص نقاط الضُعف التي يعاني منها الدارسين في تحصيل أو فهم الدرس :

نعم ( ) لا ( )

(في حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات:

---x---

ز) [illegible] النقاط الصعبة التى تقابل منها الدارسين فى تحصيل او فهم الدروس

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

____

____

____

ح) ربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

____

____

____

ط) ربط الدروس ببيئة الدارسين :

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات

____

____

____

ى) تقويم اداء الدارسين اثناء الحصص

نعم ( ) لا ( )

فى حالة الاجابة بنعم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات

____

____

____

ك) تشجيع الدراسين على المواظبة و عدم الانقطاء .

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعــــم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

____

____

ل) التعامل مع الموجهين و مديرى المراكز

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعــــم) اذكر من فضلك شيئا عن هذه الصعوبات :

____

____

م) تغطية موضوعات المنهج حسب المواعيد المحددة :

نعم ( ) لا ( )

(فى حالة الاجابة بنعــــم) اذكر من فضلك شئيا عن هذه الصعوبات :

____

____

٩) لو انك مسئول عن تدريب المكلفين الراغبين فى التدريس بفصول محو الامية التى تهتم بادراجها فى البرنامــــج التدريبى التغ تعده لهم و التى ترى أهمية تدريبهم عليها .

١ــ ______________________________

____

٢ــ ______________________________

____

جمهورية مصر العربيـــــه
المركز القومى للبحوث التربوية والتنميـــــه

" بسم الله الرحمن الرحيم "

دراســـــة حــــــول

تصميم برنامج تدريبى لمكلفى الخدمة العامة من خريجى مؤسسات التعليم العالى للتدريس بفصول محو الاميـــــــــه

بطاقة ملاحظة اداء المكلفين القائمين بالتدريس وبفصول محو الاميه للعام الدراسى ١٩٩١/٩٠

بطاقة ملاحظة لاداء مكلفى الخدمة العامة القائمين بالتدريس بفصول محو الاميـــــه

- اسم الباحث الذى قام بالزيارة :
- جهة العمـــــــل :
- توقيـــع الباحـــــث :

بيانات الزيـــاره :

١— تاريخ الزيارة :

٢— اسم مكلف الخدمة العامة الذى تمت زيارته :

٣— المؤهل العلمى الحاصل عليه :

٤— مركز محو الاميه الذى يقوم بالتدريس فيه :

٥— الصف والفصل الذى تمت زيارته :

م	نمـط السلـوك المـراد ملاحظتـــــة	مدى مناسبة استخدام نمط السلوك		
		غالبا	احيانا	مطلقا
١	يقدم المكلف الدرس بطريقة تثير اهتمامات الدارسين الاميين			
٢	يعرض المكلف الدرس بتتابـع منطقى سليم			
٣	يعرض المكلف الدرس بطريقة واثقة خالية من التردد			
٤	يربط المكلف الدرس بأمثلة من البيئة يعايشها الدارسون الاميون			
٥	يستفيد المكلف بما لدى الاميين الكبار من خبرات بالحياة			
٦	يعرض المكلف الدرس بسرعة تناسب مستوى الدارسين الاميين			
٧	يبرز المكلف النقاط الهامة فى الدرس			
٨	يستخدم المكلف اسلوب تدريس الكبار القائم على تقسيمهم الـى مجموعات صغيره			
٩	يتيح للدارسين الكبار الافادة من خبرات بعضهم البعض			
١٠	يوجه المكلف اهتماما خاصا للنقاط التى تستعصى على فهـــم الدارسين الاميين			
١١	يصيغ المكلف اسئلته بصورة تناسب مستوى الدارسين الاميين			
١٢	يسأل المكلف اسئلة متنوعة			

م	نمط السلوك المراد ملاحظته	بدء مناسبة استخدام نمط السلوك		
		غالبا	احيانا	مطلقا
١٣	يتقبل المكلف اجابات الدارسين ويعلق عليها			
١٤	يشجع المكلف الدارسين الاميين على المشاركة فى الدرس			
١٥	يوزع المكلف الاسئلة على الدارسين الاميين فى الفصل توزيعا ملائما			
١٦	يشيع المكلف جوا من الالفة داخل الفصل			
١٧	يغطى المكلف اثناء الحصة اجزاء المقرر التى يفترض تغطيتها			
١٨	يشعر المكلف الدارسين الاميين بانه يحترم شخصياتهم			
١٩	يستخدم المكلف السبورة بطريقة منظمة			
٢٠	يسأل المكلف الدارسين الاميين فى نهاية الدرس			
٢١	لايقتصر المكلف على اسئلة التذكر			
١٤	يشخص المكلفنقاط الضعف التى تظهر لدى الدارسين			
٢٣	يقدم المكلف ما يعالج به الصعوبات التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين			
٢٤	يقدم المكلف تدعيما لنقاط القوة التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين			

ملاحظات عامة :

السـؤال رقم (٦)

مارايكم فى مدى نجاح مكلفى الخدمة العامة فى اداء المهام التى توكل اليهم فى مراكز فى مراكز محو الامية :ـ

الـــراى	العدد	٪
ناجحون الى حد كبير	٢	٢ر٤٪
ناجحون الى حد ما	٣٤	٨ر٧٠٪
غير ناجحين	١١	٩ر٢٢٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السـؤال (١/٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلف فى تفهم اهداف برنامج محو الاميـة

الـــراى	العدد	٪
ممتـــازة	٢	٣ر٤٪
جيـــدة	٨	٧ر١٦٪
مقبـــولة	٢٢	٨ر٤٥٪
سيئة	١٥	٢ر٣١٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السـؤال رقم (٢/٧/٢)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلف من زاوية القدرة على تحقيق اهداف الدرس .

الـــراى	العدد	٪
ممتـــازة	١	١ر٢٪
جيـدة	٨	٧ر١٦٪
مقبولة	٣٠	٥ر٦٢٪
سيئة	٨	٧ر١٦٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السـؤال رقم (٣/٧/٢) :

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين فى عرض المادة العلميـــة

درجة الكفـاءة	الـعــدد	٪
ممتـــازة	١	١ر٢٪
جيدة	٥	٤ر١٠٪
مقبولة	٢٩	٤ر٦٠٪
سيئة	١١	٩ر٢٢٪
لاادرى	٢	٢ر٤٪

السوءال رقم (٧ / ٤)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين فى : قيادة المناقشات داخل الفصل

الــــراى	العـــدد	٪
ممتـــازة	١	١ر٢٪
جيـــدة	٤	٣ر٨٪
مقبوله	٢٣	٩ر٤٧٪
سيئة	١٩	٦ر٣٩٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السوءال رقم (٧ / ٥)

الراى بالنسبة لكفاءة المشاركين بالنسبة لاثارة حماس الدارسين للمشاركة فى الدرس.

الــــراى	العـــدد	٪
ممتـــازة	١	١ر٢٪
جيـــدة	٦	٥ر١٢٪
مقبولة	٢٨	٣ر٥٨٪
سيئة	١٢	٠ر٢٥٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السؤال رقم (٦/٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لملائمة المادة العلمية التى يقدمونها لمستويات الدراسين

الــراى	العدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	١٤	٢ر٢٩٪
مقبولة	٢٦	٢ر٥٤٪
سيئة	٦	٥ر١٢٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السؤال رقم (٧/٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لطريقة القاء الدروس (الصوت المعبر .. الخ)

الــراى	العدد	٪
ممتــازة	٣	٢ر٦٪
جيــدة	٨	٧ر١٦٪
مقبولة	١٧	٤ر٣٥٪
سيئة	٢٠	٧ر٤١٪
لاادرى	—	—

السوال رقم (٧/٨)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لمعاملة الدارسين الكبار وتقدير ظروفهم النفسية

الـــــراى	العدد	٪
ممتازة	٤	٣ر٨٪
جيدة	٤	٣ر٨٪
مقبولة	٢٧	٣ر٥٦٪
سيئة	١١	٩ر٢٢٪
لاادرى	٢	٢ر٤٪

السوءال رقم (٧/٩)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لربط الدرس بمشكلات البيئة التى يعيشها الاميون

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	٨	٧ر١٦٪
مقبولة	١٦	٣ر٣٣٪
سيئة	٢٣	٩ر٤٧٪
لاادرى	—	——

السوال رقم (٧/١٠)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للطريقة المستخدمه فى تدريس اللغة العربيــــة ٠

الــــــراى	العدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	٧	٦ر١٤٪
مقبولة	٢٨	٣ر٥٨٪
سيئة	١٢	ــر٢٥٪
لاادرى	ــ	

السوءال رقم (٧/١١)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للطريقة المستخدمة فى تدريس الحســـــاب

الــــــراى	العـــدد	٪
ممتاز	١	١ر٢٪
جيدة	١٤	٢ر٢٩٪
متوسطة	٢٣	٩ر٤٧٪
سيئة	١٠	٨ر٢٠٪
لاادرى	ــ	ــ

السوال رقم (١٢/٧/١٢)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للطريقة المستخدمة فى تدريس الثقافة العامة.

الــــــراى	العدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	١٢	٠ر٢٥٪
مقبولة	٢٤	٠ر٢٥٪
سيئة	١١	٩ر٢٢٪
لاادرى	—	—

السوال رقم (١٣/٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للتمارين والتدريبات التى يعددها فى مجال اللغة العربيـــة .

الــــــراى	العــدد	٪
ممتازة	—	—
جيدة	٩	٨ر١٨٪
مقبولة	٢٥	١ر٥٢٪
سيئة	١٤	٢ر٢٩٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم (٧/١٤)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للتمارين والتدريبات التى يعدوها فى مجال الحساب

الـــــراى	العدد	٪
ممتازة	–	–
جيدة	٧	٦ر١٤٪
مقبولة	٣٢	٧ر٦٦٪
سيئة	٩	٧ر١٨٪
لاادرى	–	–

السؤال رقم (٧/١٥)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للتدريبات التى يعدوها على جوانب الثقافة العامة.

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتـــازة	–	–
جيـــد	٧	٦ر١٤٪
مقبولة	٣١	٦ر٦٤٪
سيئة	٩	٧ر١٨٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السؤال رقم (١٦/٧)

الراى بالنسبة لقدرة المكلفين على حفظ النظام بالفصل

الــــــراى	العـــــدد	٪
ممتـــازة	١	١ر٢٪
جيدة	١٢	ــر٢٥٪
مقبولة	١٧	٤ر٣٥٪
سيئة	١٨	٥ر٣٧٪
لاادرى	–	–

السؤال رقم ٧/١٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للتوزيع الملائم للاسئلة على الدراسيـــن.

الــــــراى	العـــــدد	٪
ممتـــاز	–	–
جيد	٧	٦ر١٤٪
مقبولة	٢١	٧ر٤٣٪
سيئة	٢٠	٧ر٤١٪
لاادرى	–	–

السوءال رقم ٧/١٨)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة للقدرة على اقناع الدراسين ·

الـــــــراى	العدد	٪
ممتاز	٢	٢ر٤٪
جيد	٨	٧ر١٦٪
مقبولة	٢١	٨ر٤٣٪
سيئة	١٦	٣ر٣٣٪
لاادرى	١	١ر٢٪

السوءال رقم (٧/١٩

الراى بالنبسة لكفاءة المكلفين فى استعمال الوسائل التعليمية

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتاز	—	—
جيده	٢	٢ر٤٪
مقبوله	١٤	٢ر٢٩٪
سيئة	٣٠	٥ر٦٢٪
لاادرى	٢	٢ر٤٪

السؤال رقم (٧ / ٢٠)

الراى بالنسبة لاستعمال السبورة اثناء الدرس

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتاز	٢	٢ر٤٪
جيده	١٣	١ر٢٧٪
مقبولة	٢٦	٢ر٥٤٪
سيئة	٧	٦ر١٤٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم (٧ / ٢١)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين فى استغلال خبرة الدارسين بالحياة

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتاز	—	—
جيدة	٥	—
مقبولة	٢٠	٧ر٤١٪
سيئة	٢٣	٩ر٤٧٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم (٢٢/٧)

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لتناول القضايا التى تزيد من وعى الدارسى بالمجتمع وفلسفته .

الــــراى	العـــدد	٪
ممتازة	—	—
جيدة	٥	٤ر١٠٪
مقبولة	١٩	٦ر٣٩٪
سيئة	٢٤	ـر٥٠٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم (٢٣/٧) !

الراى بالنسبة لكفاءة المكلفين بالنسبة لتغطية الجوانب المختلفة للمقرارات فى حدود الفترة الزمنيــة المخصصة .

الــــراى	العدد	٪
ممتازة	—	—
جيدة	٦	٥ر١٢٪
مقبولة	٢٠	٧ر٤١٪
سيئة	٢٢	٨ر٤٥٪
لاادرى	—	—

//

السؤال رقم (٢٤/٧) :

الراى بالنسبة لتقبل المكلفين للنقد من الموجهين والمتابعين .

الــــــراى	العــدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	١٥	٢ر٣١٪
مقبولة	١٧	٤ر٣٥٪
سيئة	١٥	٢ر٣١٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم (٢٥/٧)

الراى بالنسبة لرغبة المكلفين فى تحسين ادائهم .

الــــراى	العدد	٪
ممتازة	٢	٢ر٤٪
جيدة	١١	٩ر٢٢٪
مقبولة	١٨	٥ر٣٧٪
سيئة	١٧	٤ر٣٥٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم ٧ / ٢٦)

الراى بالنسبة لتعاون المكلفين مع مدبرى المراكز محو الامية او المشرفين — فـــى تنفيذ التعليمات .

الـــــراى	العـــدد	٪
ممتازة	٢	٢ر٤٪
جيدة	١٧	٤ر٣٥٪
مقبولة	١٤	٢ر٢٩٪
سيئة	١٥	٢ر٣١٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم ٧ / ٢٧)

الراى بالنسبة فى كفاءة المكلفين بالنسبة لملائمة الاختبارات التحصيلية التى يصنعوهـــا للدارسين .

الـــراى	العدد	٪
ممتازة	١	١ر٢٪
جيدة	٤	٣ر٨٪
مقبولة	٢٥	١ر٥٢٪
سيئة	١٨	٥ر٣٧٪
لاادرى	—	—

السؤال رقم ٧ / ٢٨)

الراى بالنسبة لقدرة المكلفين على تشخيص المشكلات التحصيلية للدراسين .

الـــــــراى	العـــدد	٪
ممتازة	—	—
جيدة	٣	٦ر٢٪
مقبولة	٢٢	٨ر٤٥٪
سيئة	٢٣	٩ر٤٧٪
لاادرى	---	—

السؤال رقم ٧ / ٢٩)

الراى بالنسبة لقدرة المكلفين على علاج المشكلات التحصيليه للدراسين .

الـــــراى	العدد	٪
ممتازة	—	—
جيدة	٤	٨ر٣٪
مقبولة	١٩	٦ر٣٩٪
سيئة	٢٥	١ر٥٢٪
لاادرى	—	—

جداول تفريغ استمارة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع المكلفين السابقة الذين امضوا فترة التكليف فى محو الاميــــة

السؤال (٦)

الى اى حد تشعر بالرضا عن ادائك فترة التكليف بالخدمة العامة فى مجال محو الامية ؟

راضى تماما	٢٧	٤ر٣١٪
راضى الى حد ما	٣٠	٩ر٣٤٪
غير راضى	٢٩	٧ر٣٣٪

السؤال (٧)

الى اى حد تشعر ان التدريب الذى تلقيته على تدريس الاميين قبل بدء تدريسك بفصـــول محو الامية كان كافيـــا ؟

كاف تمامـــا	٦	٧٪
كاف الى حد ما	٢٩	٧ر٣٣٪
غير كـــاف	٥١	٣ر٥٩٪

السؤال (٨ ـ ١)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بالتعامل مع الاميين الكبار ؟

نعم	٥٢	٦٠ر٥٪
لا	٣٤	٣٩ر٥٪

السؤال (٨/ب)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بتدريس اللغة العربية؟

نعم	٣٢	٣٧ر٢٪
لا	٥٤	٦٢ر٨٪

السؤال (٨/جـ)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بتدريس الحساب؟

نعم	٢٥	٢٩ر١
لا	٦١	٧٠ر٩

السؤال (٨/د)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بتدريس الثقافة العامة ؟

نعم	٥٤	٨ر٦٢٪
لا	٣٢	٢ر٣٧٪

السؤال (٨/هـ)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق باستخدام الوسائل التعليمية ؟

نعم	٦٩	٢ر٨٠٪
لا	١٧	٢ر١٩٪

السؤال (٨/و)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بتشخيص نقاط الضعف التى يعانى منها الدارسين فى تحصيل او فهم الدروس ؟

نعم	٦٧	٩ر٧٧٪
لا	١٩	١ر٢٢٪

السوءال (٨/ز)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بعلاج نقاط الضعف التى يعانى منها الدارسين فى تحصيل او فهم الدروس ؟

نعم	٥٥	٦٤٪
لا	٣١	٣٦٪

السوءال (٨/ح)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بربط الدروس بالخبرات التى لدى الدارسين الكبار ؟

نعم	٥٨	٦٧ر٤٪
لا	٢٨	٣٢ر٦٪

السوءال (٨/ط)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محوالامية صعوبات تتعلق بربط الدروس ببيئة الدارسين ؟

نعم	٦٢	٧٢ر١٪
لا	٢٤	٢٧ر٩٪

السؤال (٨ /ى)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلـــق بتقويم اداء الدارســـين اثناء الحصص؟

نعم	٥٠	٥٨ر١٪
لا	٣٦	٤١ر٩٪

السؤال (٨ /ك)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الاميه صعوبات تتعلق بتشجيع الدارسين على المواظبـــة وعدم الانقطاع ؟

نعم	٤٢	٤٨ر٨٪
لا	٤٤	٥١ر٢٪

السؤال (٨ /ل)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بالتعامل مع الموجهين ومديرى المراكز ؟

نعم	٢٢	٢٥ر٦٪
لا	٦٤	٧٤ر٤٪

السؤال (٨/م)

هل صادفتك خلال تدريسك بفصول محو الامية صعوبات تتعلق بتغطية موضوعات المنهج في المواعيد المحددة ؟

نعم	٣٠	٩ر٣٤٪
لا	٥٦	١ر٦٥٪

بند (١) يقدم المكلف الدرس بطريقة تثير اهتمامات الدارسين :

الراى	التكرارات	٪
غالبـا	٢٩	٢ر٣٢٪
احيانا	٣٨	٢ر٤٢٪
مطلقا	٢٣	٦ر٢٥٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢) يعرض المكلف الدرس بتتابع منطقى سليم

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٢٨	١ر٣١٪
احيانا	٤٩	٤ر٥٤٪
مطلقا	١٣	٥ر١٤٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٣) يعرض المكلف الدرس بطريقة واثقة خالية من التردد

الراى	التكرارات	٪
غالبـــا	٤٠	٤ر٤٤٪
احيانا	٣٦	ـــ ر٤٠٪
مطلقا	١٤	٦ر١٥٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٤) يربط المكلف الدرس بامثله من البيئة يعايشها الدارسون الاميون

الراى	التكرارات	٪
غالبا	١٢	٣ر١٣٪
احيانا	٣٦	ـــ ر٤٠٪
مطلقا	٤٢	٧ر٤٦٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٥) يستفيد المكلف بما لدى الاميين الكبار من خبرات بالحياة ٠

الراى	التكرارات	٪
غالبــا	١٠	١١ر١٪
احيانا	٣٧	٤١ر١٪
مطلقا	٤٣	٤٧ر٨٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٦) يعرض المكلف الدرس بسرعة تناسب مستوى الدارسين الاميين ٠

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٤٣	٤٧ر٨٪
احيانا	٣٨	٤٢ر٢٪
مطلقا	٩	١٠ر — ٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٧) يبرز المكلف النقاط الهامة في الدرس ٠

الراى	التكرارات	٪
غالبـــا	٣٤	٨ر٣٧٪
احيانا	٣٧	١ر٤١٪
مطلقا	١٩	١ر١٢٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٨) يستخدم المكلف اسلوب تدريس الكبار القائم على تقسيمهم الى مجموعات صغيرة

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٨	٩ر٨٪
احيانا	٨	٩ر٨٪
مطلقا	٧٤	٢ر٨٢٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٩) يتيح للدارسين الكبار الافادة من خبرات بعضهم ⁄ البعض

الراى	التكرارات	٪
غالبـا	٨	٩ر٨٪
احيانا	٣٠	٣ر٣٣٪
مطلقا	٥٢	٨ر٥٧٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٠) يوجه المكلف اهتماما خاصا للنقاط التى تستعصى على فهم الدارسين الاميين .

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٢١	٣ر٢٣٪
احيانا	٣٣	٧ر٣٦٪
مطلقا	٣٦	ـــ ر٤٠٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١١) يصيغ المكلف اسئلة بصورة تناسب مستوى الدارسين الاميين

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٢٦	٩ر٢٨٪
احيانا	٤٤	٩ر٤٨٪
مطلقا	٢٠	٢ر٢٢٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٢) يسأل المكلف اسئلة متنوعة

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٢٨	١ر٣١٪
احيانا	٣٧	١ر٤١٪
مطلقا	٢٥	٨ر٢٧٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٣) ينقبل المكلف اجابات الدارسين ويعلق عليها .

الراى	التكرارات	%
غالبــا	٢٨	٣١٫١٪
احيانا	٥٢	٥٧٫٨٪
مطلقا	١٠	١١٫١٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٤) يشجع المكلف الدارسين الامبين على المشاركة فى الدرس

الراى	التكرارات	%
غالبا	٣٥	٣٨٫٩٪
احيانا	٤٥	٥٠٫ــ٪
مطلقا	١٠	١١٫١٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٥)

يوزع المكلف الاسئلة على الدارسين الاميين فى الفصل توزيعا ملائما .

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٢٦	٩ر٢٨٪
احيانا	٤٩	٤ر٥٤٪
مطلقا	١٥	٧ر١٦٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٦)

يشيع المكلف جوا من الالفه داخل الفصل

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٦٠	٧ر٦٦
احيانا	٢٢	٤ر٢٤٪
مطلقا	٨	٩ر٨٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٧)

يغطى المكلف اثناء الحصة اجزاء المقرر التى يفترض تغطيتها .

الراى	التكرارات	٪
غالبـــا	٣٦	ـــر٤٠٪
احيانا	٤٠	٤ر٤٤٪
مطلقا	١٤	٦ر١٥٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٨) يشعر المكلف الدارسين الاميين بانه يحترم شخصياتهم .

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٥٥	١ر٦١٪
احيانا	٢٩	٢ر٣٢٪
مطلقا	٦	٧ر٦٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (١٩) يستخدم المكلف السبورة بطريقة منظمة

الرای	التكرارات	٪
غالبا	٣٤	٣٧٫٨٪
احيانا	٤٤	٤٨٫٩٪
مطلقا	١٢	١٣٫٣٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢٠)

يسال الدارسين الاميين فى نهاية الدرس

الرای	التكرارات	٪
غالبا	٢٨	٣١٫١٪
احيانا	٣٠	٣٣٫٣٪
مطلقا	٣٢	٣٥٫٦٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢١)

لا يقتصر المكلف على اسئلة التذكر

الراى	التكرارات	٪
غالبــا	١٣	١٤ر٥٪
احيانا	٢١	٢٣ر٣٪
مطلقا	٥٦	٦٢ر٢٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢٢)

يشخص المكلف نقاط الضعف التى تظهر لدى الدارسين ٠

الراى	التكرارات	٪
غالبا	٦	٦ر٧٪
احيانا	٢٢	٢٤ر٤٪
مدللقا	٦٢	٦٨ر٩٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢٣)

يقوم المكلف ما يعالج به الصعوبات التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .

الراى	التكرارات	٪
غالبـــا	١٢	٣ر١٣٪
احيانا	١٠	١ر١١٪
مطلقا	٦٨	٦ر٧٥٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪

بند (٢٤)

يقدم المكلف تدعيما لنقاط القوة التى تظهر فى اداء الدارسين الاميين .

الراى	التكرارات	٪
غالبا	١٢	٣ر١٣٪
احيانا	١٢	٣ر١٣٪
مطلقا	٦٦	٤ر٧٣٪
الاجمالى	٩٠	١٠٠٪